1 LE TRAVAIL
point de vue sur notre réalité

Mise à jour
1977 c/s

LE SOMMET ÉCONOMIQUE
DU QUÉBEC
MAI 1977

Ce document, coordonné par monsieur **Jean Meloche** du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, a été rédigé en collaboration par:

Monsieur Jean Boivin
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Monsieur Yves Dulude
Institut de recherche appliquée sur le travail
Montréal

Monsieur Maurice Lemelin
École des Hautes Études commerciales
Montréal

Monsieur Fernand Morin
Faculté de droit
Université de Montréal
Montréal

Monsieur Florian Ouellet
Institut de recherche appliquée sur le travail
Montréal

Monsieur Léo Roback
École de relations industrielles
Université de Montréal
Montréal

Monsieur Jean Sexton
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Monsieur André Thibodeau
École des Hautes Études commerciales
Montréal

102-01000/

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos

CHAPITRE 1
Les relations du travail dans le secteur public 7

1.1 Le modèle actuel de négociation collective 9

1.1.1 Perspectives historiques 9

1.2 La question fondamentale 11

1.2.1 L'éventualité du maintien de la négociation collective 13

1.2.2 L'éventualité de l'abandon de la négociation collective 14

1.3 Certains postulats essentiels à respecter 14

CHAPITRE 2
Une politique des services de main-d'oeuvre au Québec 19

2.1 Où en sommes-nous maintenant après treize ans d'expérience active en main-d'oeuvre? 22

2.2 D'abord une conception à élaborer 23

2.3 Les contraintes d'une économie de libre concurrence 24

2.4 Des efforts d'adaptation à la réalité québécoise 25

2.5 Des questions à propos de la formation professionnelle 26

2.6 Interventions de l'État au niveau de la demande de travail 27

2.7 Le labyrinthe de la structure administrative 28

2.8 Conclusion 28

CHAPITRE 3
Les salariés non syndiqués 29

3.1 La situation actuelle 31

3.2 L'application du régime actuel de travail: 34

3.2.1 L'État se doit de faciliter l'exercice du droit d'association 35

3.3 Recherche de moyens correctifs 36

CHAPITRE 4
Santé et sécurité au travail 39

4.1 Les accidents du travail 42

4.2 Les maladies provenant du milieu de travail 43

4.3 Le coût des accidents et des maladies du travail 45

4.4 Les voies d'action à courte échéance 45

4.4.1 Diffuser l'information disponible 46

4.4.2 Les besoins des premiers intéressés 47

4.5 Les institutions visées par la santé et la sécurité au travail 48

4.5.1 Les employeurs 48

4.5.2 Les milieux syndicaux 49

4.5.3 Les universités et les professions 49

4.5.4 Les média d'information 50

4.5.5 L'État 51

4.6 Conclusion 53

CHAPITRE 5
Problèmes humains reliés au travail 55

5.1 Signification du travail 57

5.2 Le phénomène de l'aliénation 58

5.3 La main-d'oeuvre féminine 60

5.4 Les personnes âgées 60

5.5 Conclusion 62

AVANT-PROPOS

L'état des relations de travail constitue aujourd'hui le sujet de discussion le plus facile à proposer à tous les Québécois mais qui est, à la fois, le plus difficile à maintenir si on entend effectuer une analyse constructive et dynamique. Ce paradoxe provient du fait que tous les citoyens ont eu directement ou indirectement des expériences personnelles à l'occasion de conflits de travail, soit à titre de salarié, soit comme usager d'un service public. Pour cette même raison, il est aussi difficile de maintenir un débat serein et objectif sur cette même question sans que quelques interlocuteurs proposent à l'emporte-pièce des solutions draconiennes et souvent diamétralement opposées les unes aux autres. Nous voulons nous écarter de cette dichotomie outrancière et éviter des débats spectaculaires et parsemés de clichés et de lieux communs pour les uns ou pour les autres goupes.

Ce document a pour but de donner un premier aperçu de quelques réalités du monde du travail. Ce faisant, il nous a bien fallu choisir, c'est-à-dire suspendre pour l'instant l'étude de quelques questions pour privilégier l'analyse de certaines autres. Nous nous limitons aujourd'hui à cinq (5) questions préalables qui nous sont apparues, dans la conjoncture actuelle, d'intérêt primordial. Il s'agit des relations de travail dans le secteur public, de la politique des services de main-d'oeuvre, de la situation des non-syndiqués, de la santé et de la sécurité au travail et de quelques problèmes humains résultant du milieu du travail.

Ces textes ont été préparés pour servir de point de départ à une analyse collective de ces mêmes questions. Il ne s'agit nullement de thèses mais bien d'un rappel schématique de situations qui sont pour la plupart connues de tous ou qui sont susceptibles de l'être. Si cette dernière démarche facilitait notre recherche collective de détermination des véritables questions à résoudre, déjà nous aurions trouvé ensemble la meilleure approche pour y répondre. Dans le domaine des relations de travail en particulier, s'entendre sur la question, c'est souvent un excellent début de recherche des véritables solutions.

CHAPITRE 1

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Introduction

La multiplicité et la diversité des questions politiques et économiques que soulèvent les relations de travail du secteur public [1] ne nous permettent pas de tenter d'en rendre compte dans le cadre de ce bref exposé. Aussi, la réflexion proposée est-elle limitée à trois temps: 1) les aspects fondamentaux du modèle de négociation collective retenu; 2) un examen critique de ce modèle et des voies d'échange mises de l'avant; et 3) la formulation de certaines conditions préalables devant servir de guide à l'amélioration du régime actuel.

1.1 Le modèle actuel de négociation collective

Notre régime de négociation collective consiste en l'institutionnalisation de rapports de force entre deux parties interdépendantes, mais dont les intérêts s'opposent. Dans ce cadre, on sous-entend que chaque partie possède un certain pouvoir qui repose inévitablement sur l'exercice ou la menace de la grève. Cette pression comporte des coûts pour les deux parties, coûts qu'elles évaluent progressivement jusqu'au constat par l'une d'entre elles qu'il lui est plus avantageux d'accepter les termes de l'autre partie plutôt que de continuer l'épreuve de force. C'est, en quelque sorte, la balance des inconvénients.

La grève: un rapport de force

Cette façon de procéder est reconnue par la législation qui détermine même les modalités à l'intérieur desquelles le rapport de force doit s'exercer. Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi. C'est pourquoi il importe de bien situer dans son contexte historique le développement de cette institution qu'est la négociation collective dans le secteur public.

1.1.1 Perpectives historiques

Le phénomène de la syndicalisation touche d'abord les ouvriers spécialisés

Les premières associations ouvrières sont issues du régime de production capitaliste, fondé lui-même sur les principes du libéralisme économique. Ces associations se sont d'abord développées clandestinement parmi les ouvriers spécialisés. Leurs objectifs initiaux étaient plutôt conservateurs car ils consistaient à contrôler l'offre de travail de façon à « vendre » la main-d'oeuvre aux employeurs au taux le plus élevé possible.

Lorsque la conjoncture économique leur était favorable, c'est-à-dire lorsque le taux de chômage était faible et que la main-d'oeuvre spécialisée était rare, ces associations faisaient augmenter les salaires de leurs membres en déclenchant ou en menaçant de déclencher des arrêts de

---

[1] Par secteur public, il faut entendre les services d'intérêt public qui dépendent directement ou indirectement du gouvernement du Québec et des municipalités.

travail. D'un autre côté, lorsque la conjoncture économique se détériorait, les employeurs pouvaient à leur tour exiger des diminutions de salaire, car il leur était alors possible d'obtenir une main-d'oeuvre spécialisée de rechange.

Un jeu de concessions et de compromis réciproques remplace les ultimatums entre les parties: la négociation collective est née

Graduellement, on en vint à remplacer ces ultimatums par un jeu de concessions et de compromis réciproques mieux structuré dans le temps. C'est ainsi que fut instauré dans les faits la « négociation collective ». Elle s'insérait donc entièrement à l'intérieur des règles fondamentales d'un système économique basé sur la concurrence entre une multitude de groupes d'intérêts privés où le rôle de l'État était quasi inexistant. Qui plus est, les syndicats de métier eux-mêmes étaient contre toute forme d'intervention gouvernementale dans les relations du travail, du moins jusqu'à la dépression de 1929.

La syndicalisation s'étend ensuite aux travailleurs non-qualifiés

Avec l'accélération rapide des processus d'industrialisation et d'urbanisation pendant la première moitié du 20e siècle, le nombre de travailleurs non qualifiés augmenta considérablement et leurs conditions de travail étaient des plus pénibles. Comme le contrôle de cette main-d'oeuvre échappait au mouvement syndical et que, de toute façon, les employeurs pouvaient facilement contrer toute tentative de syndicalisation en congédiant les travailleurs les plus militants, une action législative fut nécessaire pour étendre aux non-qualifiés les mécanismes de négociation collective utilisés depuis longtemps par les travailleurs de métier. Ce geste fut d'abord posé aux États-Unis en 1935 par le National Labor Relations Act puis repris dix ans plus tard au Canada [1].

L'intervention législative aux É.-U. entraîne des grèves illégales et des occupations d'usine

On aura noté qu'une telle intervention législative survint aux États-Unis en pleine période de crise économique et sociale. En effet, d'une part le pays essayait de se relever tant bien que mal de la dépression et, d'autre part, l'agitation sociale était à son comble alors que de nombreuses grèves illégales avaient cours et que, dans plusieurs cas, les travailleurs occupaient même les usines.

Syndicalisation plus rapide et amélioration des conditions de travail

Les conséquences de l'introduction d'une telle mesure législative furent doubles: la syndicalisation des travailleurs non qualifiés s'accrut à un rythme accéléré et les conditions de travail de ces employés s'améliorèrent, quoique de façon inégale selon les divers secteurs de l'économie.

Application intégrale du modèle traditionnel de négociation collective au secteur public

Graduellement, ce modèle de négociation collective allait s'implanter dans nos moeurs et ce, d'autant plus facilement qu'il cadrait bien dans le contexte socio-politique nord-américain. En fait, on était tellement convaincu de la validité et de la supériorité de ce modèle sur toutes les autres formes de participation des travailleurs qu'on l'appliqua intégralement au secteur public sans se préoccuper des contraintes propres à ce secteur.

1944 - Retrait du droit de grève dans le secteur public

Les seules limites apportées au secteur public affectaient l'exercice du droit de grève. Théoriquement, dès 1872, alors que l'action concertée de salariés n'était plus considérée à titre de coalition industrielle, des arrêts de travail dans le secteur public n'étaient plus illicites. À partir de 1944, suite à certaines grèves importantes, notamment celle des employés de la ville de Montréal, le législateur décida de substituer au droit de grève une procédure d'arbitrage obligatoire avec sentence exécutoire.

---

[1] Loi des relations ouvrières de 1944.

Ce substitut devient à ce point inefficace et fut considéré si injuste par les salariés que les syndicats réinstallèrent graduellement le modèle original en recourant à des grèves illégales[1], ou en menaçant de recourir à de telles actions.

1964 - Retour du droit de grève dans le secteur public

Devant le commencement de désordre social et à la faveur d'un vent de réforme, le gouvernement décida, en 1964, de redonner le droit de grève aux employés du secteur public et même, de l'étendre aux fonctionnaires provinciaux qui, jusqu'à ce jour, n'avaient même pas le droit de négocier des conventions collectives. Le modèle initial retrouvait donc son lit original!

1964 - Code du travail
1965-Loi de la fonction publique

Cette libéralisation de la législation du travail par le biais du Code du travail de 1964 et de la Loi de la fonction publique de 1965 eut deux effets immédiats. Elle favorisa d'abord le processus de syndicalisation du reste des employés du secteur public qui n'étaient pas déjà couverts par des conventions collectives. Elle entraîna ensuite une multiplicité de

Grèves nombreuses

grèves chez des groupes de travailleurs désireux de tirer profit de cette nouvelle arme contre les administrateurs publics, notamment dans les secteurs scolaire et hospitalier.

Les administrateurs publics s'organisent: centralisation des structures de négociation, lois spéciales et injonctions

Au fil des années, ces administrateurs mirent sur pied des mécanismes de défense. Ainsi, on assista graduellement à une double évolution: la centralisation des structures de négociation, du moins dans les services relevant du gouvernement du Québec, et le recours aux lois spéciales pour suspendre l'exercice du droit de grève, sans compter les nombreuses injonctions généralement utilisées en ces occasions.

Les travailleurs répliquent

Constatant que le législateur suspendait régulièrement un droit qu'il avait lui-même reconnu aux employés du secteur public en 1964, les travailleurs ripostèrent par des arrêts massifs et de longue durée.

Les parties ont joué le jeu du modèle traditionnel de négociations collectives

De ces attaques et contre-attaques, il résulte une érosion graduelle du pouvoir législatif et judiciaire. Vu de l'extérieur, force nous est de reconnaître que les parties n'ont fait qu'appliquer « à la lettre » le jeu du modèle traditionnel dans lequel elles devaient se débattre. Aussi, convient-il maintenant d'apprécier ce modèle.

1.2 La question fondamentale

À la suite des expériences entreprises depuis 1965 et partagées, sous de multiples facettes, par toute la population, on doit maintenant s'interroger sur la pertinence de l'actuel régime de rapports collectifs du secteur public.

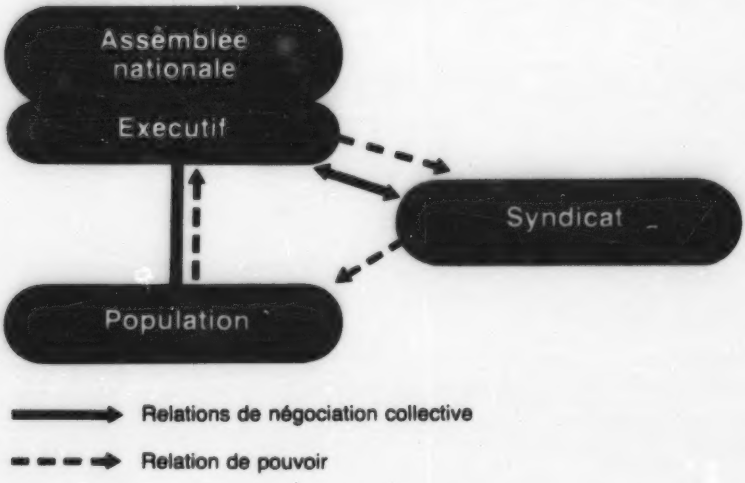
Secteur privé et secteur public: coûts économiques et coûts politiques

On l'a déjà signalé, la négociation collective est un mécanisme par lequel les parties risquent et s'imposent des coûts pour atteindre certains objectifs. La grève réelle ou virtuelle agit comme l'élément moteur de cette dynamique des coûts. Alors que dans le secteur privé ces coûts sont d'abord économiques et sont directement imputés aux parties impliquées, dans le secteur public, ces coûts économiques sont supportés d'abord par les syndicats puis par le public usager mais non par les administrateurs-employeurs. Ces derniers ne subissent que le coût politique à la suite des inconvénients créés à la population. En effet, c'est cette dernière qui, finalement, a le dernier mot lorsque vient le moment de réélire ces administrateurs publics. Mais, entretemps, le

[1] Par exemple, le cas des infirmières de l'Hôpital Ste-Justine à Montréal en 1963.

public subit les effets de ces arrêts de travail et les pressions des deux interlocuteurs.

Schéma expliquant comment les parties s'imposent des coûts lors de la négociation des conventions collectives dans le secteur public



Explication du schéma

Ce schéma illustre que le pouvoir de négociation du syndicat repose avant tout sur sa capacité d'incommoder les citoyens qui ont contribué à faire élire les hommes publics avec qui il négocie. En effet, il est à peu près impossible d'incommoder directement l'employeur public, la sanction économique étant absente. Une fois incommodé, ce public fait pression pour faire rétablir le service et, comme c'est la responsabilité des élus du peuple de voir à ce que les services publics soient donnés, il y a un risque politique (électoral) à laisser traîner la situation. C'est d'ailleurs ce qui explique qu'à la longue, l'intervention législative dans le processus de négociation collective perd de son caractère « souverain » et de sa légitimité et devient de plus en plus un élément dans la stratégie des parties.

Ce schéma s'adresse à une situation impliquant un employeur ayant la capacité de légiférer et fonctionnant dans un régime de démocratie parlementaire de type britannique où la « majorité parlementaire » exerce le pouvoir exécutif. L'argumentation est quand même valable dans le secteur des municipalités sauf que les employeurs doivent « quémander » l'intervention législative, ce qui les rend d'autant plus vulnérables vis-à-vis leurs syndicats.

Pertinence de la négociation collective en tant que telle et caractère plus ou moins adéquat des substituts possibles

L'hypothèse implicite sur laquelle repose le régime actuel de la négociation collective dans le secteur public consiste en ce que ces coûts politiques joueraient un rôle analogue aux coûts économiques pour le secteur privé. Il ne s'agit pas pour nous de vérifier cette problématique mais plutôt d'évaluer, dans un premier temps, la pertinence de la négociation collective en ce secteur et, dans un deuxième temps, de considérer les qualités des substituts possibles.

1.2.1 L'éventualité du maintien de la négociation collective

Les améliorations à introduire dans le système actuel semblent bien minimes

Si on croit encore en la pertinence de l'actuel régime, il s'ensuit qu'il y a peu d'améliorations qu'il faudrait y apporter. Comme on l'a vu antérieurement, depuis l'avènement de la Loi des relations ouvrières en 1944, les différents gouvernements se sont contentés de restreindre ou de libéraliser les droits des syndiqués du secteur public (généralement le droit de grève) mais en ne remettant jamais en question le principe de la libre négociation collective.

Arbitrage obligatoire ou droit de grève

La démonstration a déjà été faite par maints spécialistes que la substitution de l'arbitrage obligatoire au droit de grève détruit l'essence même de la véritable négociation collective. Faire faire par un tiers ce que l'on ne peut plus faire, c'est négocier avec des béquilles et remettre le pouvoir de l'employeur dans les mains de tiers et contraindre les salariés à obtempérer aux diktats d'un tiers au lieu de ceux de l'employeur. Quant au système où l'on essaye de maintenir le droit de grève mais en mettant en branle un processus complexe de détermination des services essentiels (en vigueur au niveau du gouvernement fédéral et de celui du Nouveau-Brunswick), il ne semble guère plus efficace. L'expérience a en effet prouvé que les syndiqués ayant un pouvoir de négociation réel (postiers, contrôleurs aériens, gardiens de pénitencier, etc.) se préoccupaient rarement de tels services essentiels, leur pouvoir provenant justement de leur capacité d'incommoder sérieusement le public.

L'expérience américaine de la commission d'enquête: peu de chances de ce côté

Il est une autre technique très peu répandue au Canada mais qui est fort populaire aux États-Unis et qui commence à se gagner des adeptes parmi les réformateurs-amateurs du système de négociation collective du secteur public québécois: il s'agit de la commission d'enquête (« fact-finding Board ») composée d'experts ayant le pouvoir de faire des recommandations sur l'objet du litige et de le publiciser avant que les parties puissent recourir à la grève ou au lock-out. Une telle procédure est en vigueur dans le secteur public de plusieurs États américains. Dans certains cas, elle précède le recours à la grève légale (Pensylvanie et Hawaii): dans certains autres, elle précède l'établissement d'une commission parlementaire (« legislative hearing ») advenant le refus du rapport de la commission d'enquête par l'une ou l'autre partie (New York et Wisconsin notamment). Il est à noter que dans ces derniers cas, le recours à la grève légale est interdit et il revient au législateur de déterminer unilatéralement les conditions de travail après les audiences de la commission parlementaire.

Des études sérieuses ont été réalisées sur ces techniques de « fact finding » en vigueur dans les États de New York et du Wisconsin et elles ont révélé que le système fonctionnait très bien dans 80 à 85% des cas. Cependant dans les 15 à 20% des cas où il ne fonctionnait pas, on se retrouvait en présence de grèves illégales, généralement effectuées par des syndicats jouissant de fait d'un large pouvoir de négociation. Comme la négociation collective dans ces États est assez décentralisée, le chiffre de 80 à 85% est vide de signification dans le contexte québécois où les conditions de travail de près de 300 000 travailleurs sont déterminées simultanément.

L'analyse comparative de ces données en rapport avec les contraintes propres au milieu québécois laisse croire que la liberté de manoeuvre pour modifier le régime actuel est assez mince. De toute façon, ce qui n'a pas déjà été essayé au Québec l'a souvent été par d'autres

gouvernements en Amérique du Nord sans pour autant présenter de meilleures garanties de succès.

Le courant nord-américain vise à transposer au secteur public le modèle du secteur privé

Par contre, si on voulait contester le modèle traditionnel de négociation collective, cela impliquerait une forte dose d'imagination et de courage. En effet, une telle innovation irait à l'encontre du courant nord-américain qui vise à transposer plus ou moins intégralement au secteur public le modèle du secteur privé.

1.2.2 L'éventualité de l'abandon de la négociation collective

L'exemple du Québec

L'analyse de l'évolution récente des relations du travail dans le secteur public en Amérique du Nord révèle que plusieurs provinces du Canada et d'États américains viennent ou en sont sur le point d'adopter des mécanismes à peu près identiques à ceux que le Québec s'est donnés en 1965. Cependant, force est de constater que ces gouvernements commencent également à expérimenter les mêmes problèmes que l'on retrouve au Québec. À titre d'exemple, soulignons les lois spéciales passées par les gouvernements néo-démocrate de Colombie britannique en décembre 1975 et conservateur d'Ontario en janvier 1976 pour mettre fin à des grèves d'employés du secteur public, et même du secteur privé, dans le cas de la Colombie britannique.

L'attitude du mouvement syndical face à l'abandon possible de la négociation collective dans le secteur public

Quant à l'attitude du mouvement syndical face à l'abandon possible de la négociation collective dans le secteur public, elle est facile à prévoir. En effet, cette institution, telle qu'elle s'est développée dans le secteur privé, est fondée sur l'égalité juridique des parties contractantes. Transportée dans le secteur public, cette égalité a pour effet de forcer l'employeur « souverain » à s'engager dans une relation à caractère contractuel même si la nature fondamentale de la relation entre l'employé d'un service public et l'État est avant tout statutaire.

Une démarche à suivre

Maintien ou abandon: aucun choix n'est jugé préférable au modèle imparfait actuel

Il serait irréaliste de décider a priori laquelle des deux options il faille privilégier. Cependant, devant l'ampleur des critiques auxquelles le régime actuel de négociation collective est soumis, il n'y a pas de risques à inventorier les voies nouvelles ou les substituts possibles. Si l'on croit qu'aucune de ces nouvelles orientations ne puisse être préférable au modèle actuel et que celui-ci, tout imparfait qu'il soit, présente encore les meilleures garanties pour toutes les parties impliquées (incluant la population), il y aura lieu alors de faire des ajustements tout en sachant qu'il sera impossible de se débarrasser des principaux inconvénients du système actuel. Par contre, si l'on juge que certaines formules originales valent la peine d'être expérimentées, il faudra d'abord s'assurer du consentement de tous les intéressés et ne pas avoir peur de s'engager en dehors des sentiers battus traditionnels.

1.3 Certains postulats essentiels à respecter

Sans égard au choix ultime qui sera fait quant au prochain régime de négociation collective, nous soulignons six points majeurs que nous considérons à titre de postulats.

Maintien du droit de grève

Le droit de grève nous distingue des sociétés totalitaires

En raison des expériences passées, il pourrait être facile de proposer quelques restrictions au droit de grève des syndiqués du secteur public. Il nous faut éviter de tomber dans ce piège qui ne règlerait rien

dans les faits. Au contraire, nous proposons de reconnaître le maintien du droit de grève à titre d'expression de l'une de nos libertés démocratiques les plus chères et qui nous distingue des sociétés totalitaires.

Un principe démocratique fondamental

Le problème actuel ne provient pas de l'existence du droit de grève dans le secteur public mais plutôt du fait que celui-ci agit comme une technique institutionnalisée dans le cadre d'un mécanisme privé de résolution des conflits d'intérêts dont il est l'ingrédient principal. Il importe donc, avant d'amorcer toute réforme des relations du travail dans le secteur public, de distinguer clairement entre ces deux « statuts » du droit de grève, à savoir: d'une part, un principe démocratique fondamental et, d'autre part, une technique institutionnalisée de résolution des conflits. Ainsi, s'il est vrai que parmi tous les pays industrialisés de l'occident, ce n'est qu'au Canada et aux États-Unis que l'on retrouve l'extension de la formule de négociation collective privée dans le secteur public, cela n'empêche pas les travailleurs du secteur public français de posséder le droit de grève!

Primauté de l'Assemblée nationale

En deuxième lieu, il nous faut affirmer le principe de la primauté de l'Assemblée nationale. Le recours abusif et répété aux lois spéciales pour mettre fin à des conflits de travail dans le secteur public a eu pour effet d'entraîner ce que l'on pourrait appeler une « profanation de l'action législative ». Toutefois, on ne peut jamais ignorer que la loi est l'instrument par lequel s'exprime la volonté du pouvoir législatif, donc de toute la société.

La multiplicité des rôles de l'État

L'usage de ce pouvoir législatif est cependant très délicat puisque selon notre système, la majorité parlementaire exerce aussi le pouvoir exécutif tout en agissant, en même temps, comme « employeur » aux fins de la négociation collective. Ce sont donc les mêmes personnes qui déterminent et évaluent les positions des parties à la négociation et qui, à la fois, sont responsables d'établir à quel moment les intérêts de la population peuvent être menacés par l'exercice d'un droit légitime des employés du secteur public.

Ce deuxième postulat implique qu'en dernier ressort les droits de la collectivité ont préséance sur ceux de groupes d'intérêts particuliers (dont les employés du secteur public) et que seule l'Assemblée nationale a le pouvoir de représenter la collectivité.

Structures centralisées de représentation des employés

Centralisation des négociations

Il serait utopique de prétendre revenir à un type de structures de négociations décentralisées comme cela existait en 1965. Sans présumer du sort qui sera réservé à la négociation collective telle qu'elle se pratique actuellement, il est inévitable que la détermination de la masse salariale des employés du secteur public se discute « au sommet » hiérarchique des structures des parties. Trois raisons capitales militent en faveur de cette situation. D'abord, l'impact financier en lui-même, c'est-à-dire près de 50% du budget du gouvernement du Québec. Ensuite, la situation de minorité culturelle nécessite une intervention gouvernementale vigoureuse et l'État doit connaître et posséder un contrôle efficace sur ses engagements financiers, ce qui est impossible dans un contexte décentralisé.

Impact financier: 50% du budget de l'État

Enfin, les syndicats eux-mêmes ont toujours voulu dialoguer avec les véritables détenteurs du pouvoir. Une décentralisation des structures

de représentation sur des questions aussi fondamentales que la masse salariale s'inscrirait donc à l'encontre d'une préoccupation fondamentale du mouvement syndical.

Ce postulat n'implique pas que l'on ne puisse pas discuter à des niveaux décentralisés des questions importantes selon que l'intérêt pour ces questions soit provincial, régional ou local. Ce principe est d'ailleurs clairement reconnu par la législation actuelle.

Caractère conflictuel des relations du travail

Une parfaite harmonie entre administrateurs et administrés: un rêve

Tout en relevant du sens commun, nous croyons nécessaire de rappeler que les relations du travail sont essentiellement conflictuelles et qu'il est inutile de rêver d'un système où existerait une parfaite harmonie entre administrateurs et administrés de telle sorte que la population ne serait jamais incommodée par des arrêts de travail dans des services d'intérêt public.

Pour cette raison, les grèves doivent être perçues comme le prix que la société consent à payer pour maintenir un processus privé de prise de décision à l'intérieur d'un système social libre et pluraliste.

Même dans un État totalitaire, le conflit industriel persiste

Refuser aux différents groupes d'intérêts d'intervenir directement dans les décisions qui les concernent, c'est confier à l'État le soin de tout déterminer d'une façon unilatérale. D'ailleurs, dans les pays où l'on a choisi cette voie, les conflits de travail n'ont pas disparu. Tout au plus a-t-on réussi à masquer officiellement son expression ouverte: la grève. Cependant, les ralentissements de production, le sabotage, l'absentéisme et autres formes d'expression du mécontentement sont monnaie courante.

La réforme à effectuer ne doit donc pas viser à trouver le système idéal mais plutôt à choisir celui qui présente le moins d'inconvénients, compte tenu des caractéristiques propres du contexte québécois et de l'histoire des relations du travail dans le secteur public.

Le caractère politique des relations de travail

La masse salariale des employés en concurrence avec les autres obligations des pouvoirs publics

Il ne faut pas perdre de vue que dès le moment où l'État (ou l'employeur public en général) s'assoit à la même table que les représentants de ses employés pour discuter de questions telles que les salaires, les conditions de travail, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi, etc., ces discussions sont liées directement aux choix politiques qui déterminent les prévisions budgétaires et mettent la masse salariale des employés dans un rapport de concurrence direct avec les autres obligations des pouvoirs publics. Il en sera toujours ainsi, peu importe la forme que prendra la discussion.

Ainsi, toute réforme au régime actuel de négociation collective devrait tenir compte de cette dimension essentielle, à savoir le caractère spécifiquement politique des rapports que l'employeur public entretient avec les différents groupes d'intérêts et, en tout premier lieu, avec les syndicats représentant ses employés.

L'effet d'entraînement du secteur public sur le secteur privé

Chaque groupe convoite les avantages obtenus par l'autre groupe

À titre de sixième postulat, nous retenons le fait que les avantages obtenus au moyen de la négociation collective dans un secteur ont un effet d'entraînement sur l'autre secteur. Ainsi, vers 1963, les travailleurs du secteur public, voyant la marge s'élargir entre leurs conditions de travail et celles du secteur privé, firent des grèves illégales pour

rattraper ce retard. Il est certain que les travailleurs du secteur privé (plus particulièrement dans la petite et la moyenne entreprise) vont aussi réagir et tenter d'ajuster leurs conditions de travail à celles dont les travailleurs du secteur public jouissent depuis quelque temps.

Le jeu des comparaisons

D'un secteur à l'autre, on fera donc toujours des comparaisons et les travailleurs du secteur privé accepteront difficilement que leurs conditions de travail (salaires et sécurité d'emploi surtout) soient très inférieures à celles qui ont été déterminées dans le secteur public. En effet, ils savent pertinemment que, par les impôts qu'ils versent à l'État, ils contribuent au paiement des améliorations apportées aux conditions de travail dans le secteur public.

Il est donc important d'assurer un équilibre entre les deux secteurs et de veiller à ce que les améliorations, surtout salariales, suivent une courbe similaire.

CHAPITRE 2

UNE VÉRITABLE POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE AU QUÉBEC

UNE VÉRITABLE POLITIQUE DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE AU QUÉBEC

Nécessité d'une intervention sur le marché du travail

Les imperfections du marché du travail, les aspects quelque peu sauvages même de ces marchés, les limites sérieuses de la convention collective au chapitre de la sécurité d'emploi, les problèmes suscités par les pénuries et les surplus de main-d'oeuvre, les différents engagements gouvernementaux envers un certain plein-emploi ont, surtout depuis 1960, amené les « partenaires » ou les « antagonistes » sociaux de tous les pays occidentaux industrialisés à admettre, chacun pour des raisons égoïstes différentes, la nécessité d'une intervention de l'État sur le marché du travail.

La politique des services de main-d'oeuvre: forme privilégiée d'intervention

La politique des services de main-d'oeuvre est alors devenue cette forme prévilégiée d'intervention regroupant une série de mesures particulières, chacune devant, du moins idéalement, solutionner un problème particulier sur le marché du travail, et non, comme certains peuvent le croire, régler à elle-seule des problèmes de chômage massif.

Les efforts actifs datent de 1964

Les efforts actifs en main-d'oeuvre sont aussi relativement récents au Québec. En effet, l'histoire nous enseigne que c'est en 1964 que débuta l'ère moderne de la main-d'oeuvre au Québec suite à une série de licenciements collectifs dans le secteur minier québécois.[1]

Deux tendances: créer un modèle québécois ou copier

Cette initiative coïncidait alors avec un sentiment de plus en plus partagé de la nécessité de réexaminer certains problèmes et programmes de main-d'oeuvre particuliers[2] et à croire en la nécessité d'une politique de main-d'oeuvre pour le Québec. L'expérience en main-d'oeuvre étant à ce moment relativement jeune dans les pays occidentaux industrialisés et encore plus au Québec, on devait alors, soit imaginer les moyens nécessaires pour solutionner quelques problèmes de marché du travail ou simplement s'inspirer très fortement de ce que d'autres (surtout la France) avaient déjà fait, sans trop faire d'efforts d'adaptation au contexte québécois.

Égide du gouvernement fédéral

Ces deux tendances ont prévalu chez nous et ce dans un contexte où le gouvernement fédéral battait la marche, souvent établissait le ton. Le Québec se limitait alors à de simples réactions et n'avait qu'une politique de présence en cette matière.

1963-1969: Séries de mesures gouvernementales

C'est ainsi que le ministère du Travail du Canada établissait en 1963, le Service consultatif de la main-d'oeuvre, que le Québec se dotait en 1965 d'un service de Reclassement de la main-d'oeuvre à l'intérieur de son ministère du Travail, que le gouvernement central créait le ministère

---

[1] Au Québec, pensons entre autres à la faiblesse de la formation professionnelle des employés de certains secteurs, à l'immobilité géographique relative, aux problèmes suscités par la concentration industrielle, aux licenciements collectifs, à l'irréalisme de certains critères d'embauche, à la présence simultanée de pénuries et de surplus de main-d'oeuvre, etc

[2] Il suffit de se rappeler les comités Lair et Savard...

de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en 1966 et adoptait la Loi sur la formation professionnelle des adultes en 1967, que le Québec créait en 1968 la direction générale de la Main-d'oeuvre, changeait le nom du ministère du Travail en celui du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et adoptait en 1969 la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre qui, paradoxalement, incluait l'important programme de reclassement de la main-d'oeuvre, pièce unique en son genre en Amérique du Nord.

1940: Assurance-chômage

La gravité nouvellement perçue de certains problèmes sur le marché du travail (changements technologiques, licenciements collectifs, chômage, etc.) exigea alors d'agir rapidement dans un domaine relativement nouveau. De plus, on le faisait à partir d'initiatives du gouvernement fédéral qui avait mis le pied dans ce domaine en 1940 à l'occasion de l'instauration en temps de guerre du programme d'assurance-chômage.

Depuis 1969, aucune loi ou programme importants adopté au Québec

Cet intérêt pour la main-d'oeuvre par le gouvernement du Québec semble avoir disparu au début des années 1970. Non seulement aucune loi ni programme d'importance dans le domaine de la main-d'oeuvre ne furent adoptés au Québec depuis la loi de 1969, mais un certain manque d'intérêt envers la main-d'oeuvre a envahi plusieurs milieux politiques et gouvernementaux.

Le manque de fonds, l'absence de personnel, des lois provinciales sans objectifs clairs et des structures de consultation non-fonctionnelles amenèrent les dirigeants de la politique publique québécoise à « abandonner » de plus en plus le champ de la main-d'oeuvre québécoise au gouvernement fédéral qui, durant cette même période, consacrait d'énormes ressources financières et humaines.[1] On instaura aussi une série de nouveaux programmes de main-d'oeuvre: PIL, Perspective Jeunesse, Horizons nouveaux, etc.

2.1 Où en sommes-nous maintenant après treize ans d'expériences actives en main-d'oeuvre au Québec?

Depuis 1965, la situation n'a que peu évolué

Plusieurs auront tendance à répondre à cette question en disant: « ...pas beaucoup plus loin qu'en 1965... ». En fait, ils n'ont pas complètement tort. En effet, malgré la présence du « livre blanc » non publié sur la main-d'oeuvre québécoise en date de mars 1971 et du « livre brun » sur les ressources humaines (septembre 1975) qui consacrait une partie de ses travaux à la main-d'oeuvre, il n'existe toujours pas de véritable politique publique et officielle des services de main-d'oeuvre au Québec. En effet, le « livre blanc » de 1971 insistait sur la nécessité de cette politique en ces termes:

« Ces nombreuses difficultés du marché du travail du Québec obligent à nous interroger sur l'efficacité des mécanismes traditionnels pour trouver des solutions. Jusqu'à maintenant, on a cru que les divers équilibres d'un marché du travail étaient le résultat du jeu de facteurs économiques laissés à eux-mêmes. Or, depuis quelques années, nous sommes en face de difficultés considérables qui, au lieu de disparaître,

---

[1] En pratique, cela veut dire que Main-d'oeuvre Canada se voyait attribuer en crédits pour l'année 1976-1977 quelques $578 millions, faisant ainsi de la main-d'oeuvre le quatrième poste en importance dans les prévisions budgétaires du gouvernement fédéral après les fonds alloués aux services de défense, après les versements des indemnités aux importateurs de pétrole et au service des Postes.

s'amplifient avec le temps. En conséquence, il est nécessaire de revoir notre notion du marché du travail et notre conception du rôle de l'État et des partenaires économiques à l'égard de l'équilibre de ce marché. » Est-ce utile de signaler que rien de la sorte ne fut fait. Cela est d'autant plus important que les préoccupations de main-d'oeuvre et de relations du travail sont interdépendantes et même complémentaires.

Au Québec:
— des dépenses de l'ordre de $500 millions
— 11 ministères et 2300 fonctionnaires impliqués, mais toujours pas de politique officielle de main-d'oeuvre

Comment peut-il se dépenser de la part des deux niveaux de gouvernement environ $500 millions par année au Québec sans politique québécoise officielle? Comment peut-on coordonner les travaux de onze ministère québécois, de quelque 2 300 fonctionnaires impliqués directement ou indirectement dans le domaine de la main-d'oeuvre sans politique officielle? Dans un tel contexte, comment peut-on espérer servir efficacement la clientèle visée qui est formée de travailleurs et d'employeurs?

Cette absence de politique dans le domaine de la main-d'oeuvre et, pis encore, cette absence de conception de l'intervention publique sur les marchés du travail, intervention exigée avec raison par les parties patronale et syndicale, représentent un problème beaucoup plus grave qu'une critique sévère d'un programme donné de main-d'oeuvre.

Solutions à court terme

Un tel vide implique non seulement que les différentes parties concernées, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement, agissent en ce domaine le plus souvent à la pièce, sous l'impulsion du moment, selon des intérêts à court terme, mais encore qu'il est loin d'être sûr que toutes les parties intéressées (patronale, syndicale et gouvernementale) ont des conceptions globales de la main-d'oeuvre qui soient relativement similaires. De plus ,faut-il éviter de succomber à la tentation d'appliquer intégralement un modèle conçu pour un secteur comme celui de l'industrie de la construction à tous les autres secteurs.

Nécessité de s'entendre sur une conception de base de l'intervention publique sur le marché du travail

Encore récemment, les différentes parties aux relations du travail admettaient toutes la nécessité d'avoir une véritable politique québécoise de services de main-d'oeuvre, chacune évidemment pour des raisons différentes. Il devient donc alors nécessaire avant de parler de structures, de programme et de financement, de s'entendre sur une conception de base de l'intervention publique sur le marché du travail. Une telle conception est nécessaire et devrait faire l'objet d'une discussion publique approfondie. Soyons réalistes cependant: chacune des parties concernées par une telle politique publique des services de main-d'oeuvre devra y mettre du sien et même sacrifier quelques intérêts égoïstes à court terme pour un meilleur fonctionnement à moyen terme de nos marchés du travail. Il est évident qu'une telle politique publique des services de main-d'oeuvre, même si elle est demandée par toutes les parties concernées, ne peut s'élaborer ni s'appliquer du jour au lendemain. Il faudra donc collaborer et même sacrifier certains acquis si l'on veut réellement avoir une véritable politique de services de main-d'oeuvre.

2.2 D'abord, une conception à élaborer

La formation de la main-d'oeuvre englobe 80% des dépenses en main-d'oeuvre au Québec

Il semble que nous en soyions encore à cette époque, pourtant révolue en Europe et dans les organisations internationales, où nous admettons implicitement que les actions en main-d'oeuvre se bornent surtout à intervenir au niveau de l'offre de travail. On agit alors par la voie de la formation professionnelle qui englobe à elle seule 80% des dépenses totales en main-d'oeuvre au Québec. Réalisons-nous qu'agir ainsi

suppose comme philosophie de base que la politique des services de main-d'oeuvre ne sert qu'à adapter le travailleur au système? Une telle conception ne peut qu'inévitablement rendre toute politique des services de main-d'oeuvre inefficace, les problèmes des marchés du travail étant plus complexes.

Intervenir non seulement au niveau de l'offre mais aussi de la demande de travail

Nous sommes donc encore loin de cette conception de plus en plus acceptée, notamment par plusieurs pays membres de l'OCDE[1], qui vise à régulariser le marché du travail au moyen d'interventions publiques non seulement au niveau de l'offre et de l'appariement (placement, reclassement, orientation professionnelle) mais également, au niveau de la demande de travail et ce, tant au plan de la structure de cette demande qu'à celui de son étalement géographique et temporel.

Accepter une conception plus large implique 3 conséquences

Sommes-nous prêts à accepter, avec toutes les conséquences qui en découlent, qu'une telle conception plus large, et croyons-nous plus réaliste, de l'intervention publique sur les marchés du travail:

Dépasser les vieilles notions en les englobant

i) amène la politique des services de main-d'oeuvre à englober les notions plus vieilles et maintenant dépassées de politique de main-d'oeuvre et de politique d'emploi?

Créer une politique vraiment socio-économique

ii) fasse de la politique des services de main-d'oeuvre non seulement une politique économique non seulement une politique sociale mais à la fois l'une et l'autre?

Corriger le marché du travail

iii) donne comme objectif à la politique des services de main-d'oeuvre de mieux faire fonctionner le marché du travail, de le régulariser, de le corriger de façon à permettre le développement, l'utilisation et le déploiement rationnels de toute la main-d'oeuvre d'une société?

Une véritable politique de services de main-d'oeuvre doit constituer un correctif du marché du travail; rien de plus, rien de moins.

2.3. Les contraintes d'une économie de libre concurrence

La libre concurrence contraint à des actions à court et à moyen terme

Sur le plan théorique, il peut être facile d'admettre que cette politique de services de main-d'oeuvre doive avoir des vues à long terme et coordonner son action avec les autres politiques publiques, notamment les politiques d'éducation et immigration de population et de développement économique. Même si l'interdépendance entre les politiques publiques est chose courante, surtout lorsqu'on se réfère à la réalité du travail, l'expérience enseigne que les contraintes imposées par une économie de libre concurrence, caractérisée par la décentralisation des décisions de ses agents, condamnent la politique des services de main-d'oeuvre à agir surtout à court et à moyen terme. Cette observation prend encore plus de poids lorsque l'on veut tenir compte de la structure industrielle québécoise. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne faut pas avoir de préoccupation à long terme, mais il faut être réaliste.

L'offre, la demande et l'appariement de main-d'oeuvre sont basés sur une connaissance du marché du travail

Ainsi conçue, la politique des services de main-d'oeuvre possède non seulement une série de composantes essentielles qui regroupent les interventions adaptées au contexte québécois sur l'offre, la demande et l'appariement de main-d'oeuvre, mais également, exige une série de préalables dont le dénominateur commun est la connaissance du marché du travail. Elle exige aussi une série de préoccupations d'allure

[1] Organisation de coopération et de développement économiques.

plus administrative dont l'objectif est de trouver la façon idéale d'organiser et de livrer efficacement les services de main-d'oeuvre à la clientèle visée.

Un prérequis essentiel: la connaissance des marchés du travail

Si la politique des services de main-d'oeuvre vise à corriger les marchés du travail, il est logique qu'on doive avoir la plus grande connaissance possible de ce ou ces marchés et qu'on doive adapter les remèdes choisis aux réalités observées. Or, nous connaissons très mal les marchés du travail québécois, et les efforts d'adaptation à notre réalité québécoise n'ont-ils pas aussi été jusqu'à ce jour quasi absents? N'avons-nous pas eu tendance à emprunter tels quels des modèles et des programmes français ou suédois sans faire l'effort de les adapter à cette réalité québécoise si différente de la réalité européenne? N'a-t-on pas chez nous une prédominance des employeurs de la petite et moyenne entreprise?

2.4 Des efforts d'adaptation à la réalité québécoise

Particularités du marché du travail québécois

N'a-t-on pas chez nous une certaine faiblesse du secteur manufacturier? Les femmes et les jeunes ne prennent-ils pas une importance croissante sur les marchés du travail québécois? L'attitude vis-à-vis le travail ne change-t-elle pas? L'accroissement du travail à temps partiel ne pose-t-il pas des problèmes sérieux? Que cachent exactement les hauts taux de chômage que nous connaissons? etc.

Les programmes actuels ont été conçus quand les problèmes étaient différents

Autant de questions sans réponses claires mais qui sont pourtant nécessaires à la connaissance de ces marchés du travail auxquels s'adresse, de par sa spécificité, la politique des services de main-d'oeuvre. De plus, n'est-il pas vrai que la majorité des programmes de main-d'oeuvre actuellement en vigueur au Québec ont été conçus à une époque où les problèmes des marchés du travail étaient différents de ceux existant aujourd'hui? Ne faut-il pas alors prendre le temps de bien diagnostiquer les problèmes de marchés du travail au Québec avant de vouloir les résoudre?

Le Québec n'a pas son propre système d'informations sur le marché du travail

Cette connaissance essentielle des marchés du travail exige, en plus de recherches continues, une série d'informations et de données brutes (statistiques). En pratique, il faut reconnaître que le Québec n'a pas son propre système d'informations sur le marché du travail. Il est à ce titre largement dépendant du gouvernement fédéral (Statistique Canada) avec les désavantages que cela amène tant au niveau de la quantité, que de la souplesse et de la pertinence de l'information sur les marchés du travail (surtout sur les marchés locaux du travail). Dans la mesure où l'information est source de pouvoir, n'y aurait-il pas lieu de se doter d'abord et avant tout d'un système québécois d'information sur le marché du travail, si l'on veut bâtir et appliquer une véritable politique québécoise des services de main-d'oeuvre?

Manque de planification

De plus, quel doit être le rôle de la planification de la main-d'oeuvre virtuellement absente chez nous? Cette planification est-elle possible dans notre système économique? Qui doit la faire dans un contexte de petites et moyennes entreprises? Les parties aux relations de travail, surtout la partie patronale, devront-elles être plus ouvertes et fournir plus d'informations qu'elles ne le font actuellement?

Cette connaissance des marchés du travail est à la politique de services de main-d'oeuvre ce que l'essence peut être au moteur d'une automobile.

On voit donc qu'il faut faire plus que de réclamer l'instauration d'une politique de services de main-d'oeuvre, il faudrait aussi être prêt à y collaborer.

Vers une approche intégrée?

L'épine dorsale de toute politique des services de main-d'oeuvre regroupe ces programmes ou services de main-d'oeuvre visant l'offre, la demande et l'appariement de main-d'oeuvre. A ce chapitre, le Québec a surtout insisté jusqu'à maintenant sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre et, contrairement aux États-Unis, sur la formation professionnelle en institution. Cette forme privilégiée d'intervention sur le marché du travail au Québec a trouvé son expression législative dans la Loi sur la formation et qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

2.5 Des questions à propos de la formation professionnelle

Distinction à établir entre une politique de services de main-d'oeuvre et une politique d'éducation

Quel constat pouvons-nous faire de cette réalité québécoise de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre? Au départ, se situe la difficile distinction entre les préoccupations de formation professionnelle de la main-d'oeuvre à court terme et à long terme. En effet, c'est ici qu'apparaissent réellement les difficultés de distinguer clairement entre politique des services de main-d'oeuvre et politique d'éducation. En autant que la régularisation à court et moyen terme du marché du travail est affectée, n'y a-t-il pas lieu de croire que la formation professionnelle des travailleurs et des chômeurs est un outil propre à la politique des services de main-d'oeuvre?

Trop grande emphase sur la formation professionnelle

Dans cette optique, ne mettons-nous pas au départ trop d'emphase sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre comme remède presqu'universel des maux du marché du travail? Comment peut-on éliminer la confusion qui règne actuellement entre formation professionnelle de la main-d'oeuvre, formation générale et éducation des adultes? Cette approche en matière de formation professionnelle est-elle adéquate? La structure de consultation prévue dans la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre est-elle efficace? Quel doit être le rôle du gouvernement et des parties aux relations du travail dans la formation professionnelle? Quel doit être le rôle du gouvernement fédéral qui, actuellement, achète des cours du ministère de l'Éducation du Québec et avec lequel la formation professionnelle doit être littéralement « négociée »? Quelle est l'efficacité de la formation professionnelle actuelle comme correctif du marché du travail? Ce programme est-il assez près des besoins réels du marché et des clients?

Finalement, il y a peut-être lieu de se demander si l'approche régionale actuellement privilégiée au Québec en matière de formation professionnelle de la main-d'oeuvre est immuable. De plus, l'intervention publique au niveau de l'offre de travail doit-elle insister autant qu'elle le fait sur la formation professionnelle et ainsi négliger les autres aspects quantitatifs et qualitatifs de ce problème?

2.6 Interventions de l'État au niveau de la demande de travail

Quant à la demande de travail, ce sujet a longtemps été tabou. On acceptait alors mal que l'État intervienne sur la demande de travail, sur la demande de produits, sur la façon de produire ou sur la qualité des emplois. Les esprits semblent avoir quelque peu évolué à ce sujet.

N'y a-t-il pas lieu à ce chapitre d'espérer une intervention plus systématique de l'État? Le gouvernement ne pourrait-il pas commencer à être plus conscient de l'impact de ses décisions sur le marché du travail québécois? On saisira facilement alors l'étroite relation entre l'application de cette politique de services de main-d'oeuvre et la politique de l'État au sujet du développement économique.

Les problèmes des programmes actuels: placement, reclassement, mobilité géographique, assistance économique

Les programmes actuels de placement, de reclassement, de mobilité géographique et d'assistance économique sont-ils libres de tout problème? Au niveau du placement, plusieurs questions demeurent. Y a-t-il encore place chez nous pour des bureaux de placement privés dont le propre est de s'adonner à des activités de spéculation en vue d'un profit? Les centres publics de main-d'oeuvre sont-ils efficaces pour les fins du placement? L'efficacité d'un centre public de main-d'oeuvre ne dépend-elle pas de son degré d'utilisation et son degré d'utilisation ne dépend-il pas de son efficacité? Ainsi les CMC[1] ne sont-ils pas marginaux dans cette opération placement et les CMQ[2] ne le sont-ils pas encore plus? Le double réseau de centres de main-d'oeuvre est-il justifiable? Un tel dédoublement ne va-t-il pas directement à l'encontre des objectifs poursuivis par la politique des services de main-d'oeuvre.

Les CMQ sont-ils suffisamment équipés?

Les CMQ sont-ils suffisamment équipés?

Avoir des mesures préventives

N'y a-t-il pas lieu de repenser la stratégie de reclassement de la main-d'oeuvre victime de licenciements (collectifs), afin d'agir bien avant les fermetures totales ou partielles d'établissement? Ces mesures préventives ne permettraient-elles pas d'agir plus efficacement à la recherche d'emplois équivalents pour les salariés qui en sont les victimes?

Responsabilité des syndicats et de l'employeur

Quelles sont les responsabilités des employeurs et des syndicats à ce chapitre? La philosophie de base du programme est-elle correcte? Y a-t-il lieu de mettre plus de contrainte sur l'employeur à l'occasion de tels licenciements? Y a-t-il lieu de bâtir un fonds provincial de reclassement? Comment pourrait-on protéger et aider efficacement les salariés à l'occasion de faillites? Quel est le rôle de l'État au chapitre des indemnités de fin d'emploi? Ne devrait-on pas également penser à une législation visant à civiliser le licenciement individuel?

Programme de mobilité géographique

Alors que le programme de mobilité géographique représente au Québec, comme d'ailleurs dans la plupart des pays industrialisés, un des plus petits programmes de main-d'oeuvre, son utilité réelle et son efficacité dans les marchés de travail québécois restent à être étudiées et connues, et ce, dans un contexte où cette mobilité se heurte à beaucoup d'obstacles chez nous.

Assistance économique

L'aide économique constitue aussi un point litigieux parce que son fonctionnement efficace exige des sommes considérables: assurance

---

[1] Centre de main-d'oeuvre du Canada.
[2] Centre de main-d'oeuvre du Québec.

et assistance chômage, allocations de formation, allocations de mobilité géographique, subventions aux entreprises, création temporaire d'emploi, etc. Cette question exige donc des décisions politiques claires. Cependant, une chose est certaine: toute politique de services de main-d'oeuvre a un besoin vital de mesures d'assistance économique.

2.7 Le labyrinthe de la structure administrative

L'efficacité compte plus que la pérennité des programmes

L'expérience internationale révèle qu'il faut plus que de belles intentions en main-d'oeuvre, il faut savoir atteindre efficacement la clientèle visée et il faut que les agences, directions régionales et générales et les ministères apprennent que c'est l'efficacité du service offert qui compte et non d'assurer la pérennité des programmes, des structures en place et des approches.

Manque de coordination et dédoublement

Ainsi le dédoublement des compétences et des réseaux peut-il continuer? Le manque de coordination entre les différents ministères québécois qui s'occupent de la main-d'oeuvre peut-il s'éliminer? Qui devrait avoir l'initiative et la responsabilité du dossier main-d'oeuvre au Québec? Pourrait-on réexaminer la structure actuelle de la main-d'oeuvre en fonction des objectifs à atteindre, et de la souplesse (décentralisation) dont il faudra faire preuve?

La politique de services de main-d'oeuvre doit être acceptée par les intéressés

De plus, l'expérience enseigne que la politique de services de main-d'oeuvre ne peut pas fonctionner efficacement si les principaux intéressés ne la supportent pas de façon positive. Cela exige non seulement qu'ils soient informés et consultés tout au long du processus, mais encore, que cette consultation se fasse, autant que possible, en dehors des préoccupations de relations du travail, préoccupations essentiellement conflictuelles où les solutions apportées aux problèmes identifiés ressemblent plus souvent qu'autrement à un compromis. La main-d'oeuvre n'est pas en soi conflictuelle.

À ce titre, y aurait-il lieu de séparer le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre en deux: le Conseil consultatif du travail et le Conseil consultatif de la main-d'oeuvre? Y a-t-il lieu de repenser le financement des services de main-d'oeuvre actuellement assuré presqu'exclusivement par les fonds publics? N'y aurait-il pas lieu de repenser le rôle des employeurs dans le financement des programmes de main-d'oeuvre?

2.8 Conclusion

Une véritable politique de services de main-d'oeuvre ne peut plus attendre

Les nouveaux défis dans le domaine de la main-d'oeuvre sont nombreux au Québec. On constate la coexistence d'un taux de chômage élevé et d'un taux important de postes vacants. À ce paradoxe s'ajoutent des préoccupations de stabilité et de sécurité d'emploi, des difficultés de recrutement de main-d'oeuvre et enfin, des problèmes sérieux de qualité de vie au travail. Une véritable et dynamique politique de services de main-d'oeuvre peut-elle encore être différée?

CHAPITRE 3

LES SALARIÉS NON SYNDIQUÉS

LES SALARIÉS NON SYNDIQUÉS

Selon un adage bien connu, on ne serait jamais mieux servi que par soi-même. En transposant ce conseil au domaine des relations du travail, on pourrait ou devrait croire que les différents groupes de salariés auraient uni leurs forces pour mieux assurer la défense de leurs intérêts commun. Or, il n'en est rien. La majorité des québécois travaillant pour le compte d'entreprises demeurent encore isolés les uns des autres. Ces salariés maintiennent toujours des relations atomistes avec leur employeur respectif et les moyens d'expression de leurs revendications ou de leur espoir sont souvent très faibles. Au-delà des lois et des règlements qui établissent certaines normes minimales de travail, ces salariés isolés les uns des autres doivent subir un régime de travail élaboré par d'autres. Comment ignorer ou passer sous silence cette situation, si l'on veut vraiment améliorer la qualité de vie au travail? Toute règle de vie, quelle que soit sa rigueur et quelles que soient les contraintes qu'elle impose est toujours plus douce et plus facilement supportable, si on en saisit d'abord la raison d'être et si on a pu participer à son élaboration. Il ne s'agit là que de la plus élémentaire démocratie appliquée au milieu de travail. Aussi, voulons-nous mettre en relief le régime de travail des salariés non syndiqués.

Un régime de travail imposé par les autres

Sous ce thème, nous voulons souligner les conditions de vie au travail des salariés isolés les uns des autres et laissés hors du circuit du régime des rapports collectifs de travail. On ne peut évidemment évoquer cette situation sans aussi rappeler les caractéristiques des entreprises qui les embauchent. À l'égard de tout renouveau du régime de travail, le particularisme de ces entreprises prend une importance particulière en raison même de leur grand nombre et aussi, en raison des implications économiques inhérentes, à court et à moyen terme, à l'amélioration des conditions de vie au travail des salariés que l'on y retrouve.

Des salariés hors circuit

Pour les fins de notre propos, nous esquissons, à grands traits, la situation de fait et des salariés et des entreprises visées puis, celle du régime de travail auquel ils sont soumis. Ces premières données devraient nous permettre de dresser un bilan de cette situation et de poser quelques questions auxquelles il nous faudrait tous répondre d'une façon ou d'une autre.

3.1 État de la situation

Depuis trente-cinq (35) ans, la loi reconnaît expressément le principe de la libre association des salariés et confère au syndicat ainsi constitué le droit de négocier collectivement les conditions de travail. En somme, on a aménagé un régime plus civilisé dans lequel des collectivités de salariés peuvent, par la voie de leur syndicat, participer activement à l'élaboration de leurs conditions de travail. Malgré les failles et faiblesses de ce mécanisme, il faut tout de même en reconnaître la vertu principale qui est celle de permettre à des salariés d'obéir à des règles qu'ils ont élaborées conjointement avec l'employeur.

Selon les statistiques disponibles, il y aurait un total de 900 000 salariés liés par 8 000 conventions collectives au Québec. Sous les seules lois du travail du Québec, on compte de ce nombre près de 800 000 salariés ayant conclu 7 100 conventions collectives.

Industrie ou secteur	Salariés conventionnés (1976)	
Primaire — total		26 500
- mines, carrières	15 200	
- forêt	11 300	
Secondaire — total		422 000
- industries manufacturières	279 500	
- construction	142 500	
Tertiaire — total		346 300
- transport, communication, électricité, gaz et eau	30 500	
- services	17 500	
- institutions financières, assurances, immeuble	1 800	
- commerce	38 800	
- santé et bien-être	95 000	
- éducation	90 000	
- administration publique (provinciale et municipale)	72 700	

Par ailleurs, ces données indiquent qu'un très grand nombre d'autres salariés oeuvrant dans des milliers d'entreprises ne peuvent bénéficier d'un tel régime de travail. Avant d'analyser les causes de cette situation et les voies et moyens disponibles pour la corriger d'une façon ou d'une autre, il convient de mettre en relief les principaux traits de cette population active non conventionnée.

a) Quelques faits sur les non-conventionnés

On compte environ un million trois cent mille (1 300 000) salariés au Québec qui oeuvrent pour le compte de soixante-quinze mille (75,000) entreprises sans être soumis à une convention collective librement négociée. Ils se retrouvent principalement en ces secteurs de l'activité économique:

Salariés « cols-bleus »	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs	Employés de bureau	
			Ent.	Salariés
Industrie manufacturière	7000	130000	10000	70000
- aliments et boissons	1200	20000	1600	9000
- vêtements	1000	30000	1500	4000
- bois	800	9000	1000	2000
- produits en métal	800	13000	1000	5000
Commerce de gros				
- toutes catégories	4000	65000		
Commerce de détail				
- toutes catégories	13000	195000		
Hôtels et restaurants				
- toutes catégories	8000	65000		

Un régime de conditions de travail arrêté unilatéralement et par l'État et par l'employeur

Parce que leur marge de manoeuvre est assez limitée, ces salariés doivent travailler sous un régime de conditions de travail arrêté unilatéralement et par l'État et par leur employeur respectif. Outre la base minimale de salaire, c'est l'employeur qui fixe les conditions et ces salariés doivent s'y soumettre s'ils désirent travailler ou conserver leur emploi. Même dans le cas où les salaires qu'ils reçoivent s'approchent de ceux établis par convention collective, ces mêmes salariés demeurent soumis à des conditions de travail imposées et ne peuvent exercer valablement quelques recours s'ils croient être lésés. Il est utile maintenant de rappeler le régime juridique de travail applicable à de tels salariés.

b) Le régime juridique applicable aux salariés hors convention

Des règles de jeu désuètes

Il faut d'abord constater que c'est au Code civil que l'on retrouve les règles de base au sujet de la relation de travail entre salariés et employeur[1]. La vétusté et les carences de ces dispositions, le caractère strictement mercantile de l'approche retenue où on ne traite que de la force de travail en location et non des personnes en présence nous dispensent ou plutôt, nous contraignent à écarter tout autre commentaire. En somme, il n'existe au Code civil, aucune règle pratique et positive pour efficacement contenir les rapports individuels de travail et encore moins, les rapports collectifs du travail[2].

[1] Il s'agit des règles sur le louage d'ouvrage ou de location de services personnels: art. 1668 à 1671 du Code civil

[2] L'Office de revision du Code civil n'a-t-il pas dès 1969, proposé une réforme complète de ce régime?

Sous ce régime de droit commun, les salariés demeurent soumis aux lois du marché et de la concurrence telles que les perçoivent les entrepreneurs. Les seules règles applicables se retrouvent en quelques lois de protection de la santé et de l'intégrité physique des salariés et, en quelques ordonnances et décrets précisant certaines conditions de travail. Dans le cadre de ces limites, on retrouve la Loi des établissements industriels et commerciaux qui repose encore sur des principes qui avaient prise au début du siècle et la Loi des accidents du travail dont l'objet principal, pour ne pas dire exclusif, consiste en la réparation des accidents de travail. Encore là, l'approche fortement matérialiste et à courte vue de ces lois suffit pour que l'on en requière de toutes parts un profond remaniement.

Des décrets

Au sujet des conditions de travail, quelque 100 000 salariés sont soumis à des décrets de conventions collectives. Cette extension par autorité des ententes collectives au bénéfice de salariés d'entreprises qui n'ont pas participé à leur élaboration ne couvre qu'une mince partie des salariés visés. En fait, il existe cinquante (50) décrets applicables à 108 000 salariés[1].

Puisqu'il s'agit par le moyen d'un décret étatique d'élargir l'application de conventions collectives, il faut donc soustraire le nombre de salariés et entreprises initialement liés par ces mêmes conventions collectives pour déterminer le nombre réel de personnes qui bénéficient ainsi de conditions de travail. De plus, cette extension des effets des ententes collectives provient d'une décision qui leur est étrangère et résulte de considérations strictement économiques pour réduire, sous ce chef, la concurrence entre les entreprises d'un même secteur ou d'une même région.

Des ordonnances de travail

Il existe enfin des ordonnances de travail émises en vertu de la Loi du salaire minimun. Ces ordonnances ne portent en définitive que sur quelques points: les taux de salaire minimal, les pauses hebdomadaires et les vacances annuelles. Ce régime imposé par l'État à titre de conditions minimales de travail couvre d'une façon effective plus de 300 000 salariés.

Après ce bref rappel des faits et des règles applicables, nous voulons souligner l'application qui en est faite, les difficultés rencontrées à cette occasion et les avenues possibles de correction ou de redressement de la situation.

3.2 L'application du régime actuel de travail

Outre la vétusté et les carences du régime de travail applicable aux non-conventionnés, on ne peut ignorer l'application qui est faite des quelques règles et conditions de travail existantes. En premier lieu, les tribunaux de droit commun interviennent très peu souvent en ce domaine et, pour la plupart des cas, c'est à la demande de salariés-cadres et principalement, à l'occasion de la rupture du contrat ou de la fin de leur emploi. À ce sujet, il suffit de parcourir les recueils de jurisprudence pour en faire le constat. Il en est à peu près de même dans le cas des affaires dont est saisi le tribunal des petites créances. Au sujet de la qualité de l'application des ordonnances du salaire minimum, il suffit de signaler les constats des quelques études récemment publiées en ce domaine pour bien saisir les difficultés de toutes sortes rencontrées.

---

[1] L'industrie de la construction n'est pas retenue à cette fin.

Ainsi, on peut lire dans l'Étude sur le fonctionnement de la Commission du salaire minimum (CSM) cette observation: « Les salariés qui touchent plus que le salaire minimum n'ont pas accès aux services de la Commission du salaire minimum. Toute demande d'intervention devient, dans ces cas, une plainte « non fondée »[1].

Le même rapport signale que la Commission de salaire minimum n'intervient que sur une plainte, ne faisant pas d'enquêtes « ponctuelles ». De plus, les amendes imposées aux employeurs sont trop faibles pour inciter ces derniers à respecter cette loi et les ordonnances. Il convient de rappeler que le personnel affecté aux enquêtes à la CSM se composait, en 1975, de cent vingt-cinq (125) personnes dont dix-huit (18), à titre d'occasionnels.

Sous la menace, la crainte et peut-être aussi, en raison de leur ignorance, des salariés non syndiqués tolèrent des conditions de travail souvent pénibles

La seule application intégrale des règles existantes constituerait une nette amélioration de la situation

Outre les nombreuses difficultés rencontrées sur le plan administratif et judiciaire pour imposer le respect des quelques normes minimales applicables aux salariés non conventionnés, reconnaissons que les résultats concrets sont peu reluisants. Sous la menace, la crainte et peut-être aussi, en raison de leur ignorance, ces salariés tolèrent ou supportent des conditions de travail souvent pénibles. Le respect volontaire ou, selon le cas, forcé des conditions minimales de travail est à ce point bas que la seule application intégrale de ces règles constituerait en elle-même, aux yeux de plusieurs observateurs, une nette amélioration de la situation. Pour ces raisons, il nous faudrait non seulement repenser l'économie de ce régime de conditions minimales de travail mais aussi, les voies et moyens dynamiques et positifs qui peuvent être mis de l'avant pour en assurer l'application au moindre coût possible et d'une façon efficace. Parmi ces moyens de réforme, on préconise en certains milieux, l'ouverture réelle et au-delà du principe à la syndicalisation. Il s'agit certes d'une voie à retenir mais, en ce domaine, le gouvernement ne peut, d'une façon directe ou indirecte, faire ce choix de la syndicalisation pour les salariés. Agir autrement, c'est-à-dire imposer d'autorité un simple encadrement syndical à ces salariés, consisterait à faire exactement ce qui est pourtant prohibé aux employeurs, par le Code du travail.

3.2.1 L'État se doit de faciliter l'exercice du droit d'association

Aussi, sommes-nous d'opinion qu'il appartient aux salariés de reconnaître leurs intérêts mutuels, d'être solidaires, de mettre leur force en commun pour participer à leur propre gouvernement. Sur ce point, l'État se doit cependant de faciliter l'exercice de ce droit d'association, d'en alléger les coûts individuels et collectifs et de mettre un terme aux embûches législatives, administratives, judiciaires et autres que peuvent rencontrer les salariés ayant librement fait ce choix. Pour souligner l'existence de ces difficultés, rappelons que malgré le grand nombre de nouvelles requêtes en accréditation formulées chaque année, les nouveaux groupes de salariés accrédités sont si peu nombreux qu'ils compensent à peine les pertes rencontrées à ce même rythme.

L'une des principales contraintes à laquelle on doit faire face provient du type d'entreprise visée. La petite taille de ces entreprises ou établissements caractérise la plupart des secteurs où l'on retrouve le plus grand nombre de non-syndiqués. L'économie de notre Code du travail,

---

[1] Mineau, Allard et Associés, *Étude des structures et des procédés administratifs à la Commission du salaire minimum*, 1975, p. 17.

axée sur l'accréditation obligatoire au niveau de l'établissement ou de l'employeur (ce qui revient au même dans la majorité des cas), fait obstacle à la syndicalisation des petits groupes salariés. Rappelons à ce sujet que là où dix ou vingt travailleurs côtoient l'employeur tous les jours et où le roulement de la main-d'oeuvre est élevé, la possibilité qu'ont ces travailleurs d'exercer leur « droit d'association », est assez précaire.

Pour beaucoup de travailleurs, le droit d'association est précaire

Si on considère le temps requis entre l'adhésion d'un salarié à un nouveau syndicat et le moment où celui-ci est légalement en position pour imposer la négociation collective puis, conclure une convention, on peut comprendre que bien des salariés se découragent, perdent confiance en la qualité de ce moyen ou encore, refusent ou retirent leur adhésion. Pour ces mêmes causes, la conjoncture est parfois tout à fait renversée entre le moment de l'adhésion syndicale et celui de la négociation: perte d'emploi, licenciement, mutation, départ etc.

Une suggestion: l'unité de négociation

Ces quelques éléments suffisent, croyons-nous, pour reconsidérer les voies et moyens retenus pour la mise en branle du processus des rapports collectifs et même, pour considérer toutes les autres hypothèses quant à la base sur laquelle devrait reposer le processus de négociation collective, soit l'unité de négociation.

L'une des hypothèses qu'avance depuis longtemps le mouvement syndical est celle de permettre aux salariés (surtout ceux oeuvrant pour le compte d'entreprises de taille modeste) de choisir une unité d'accréditation composé de plusieurs entreprises. Ceci implique évidemment le regroupement, pour cette fin, des employeurs visés en une association patronale et la négociation collective « pluri-patronale » ou au niveau d'un sous-secteur de l'activité économique.

3.3 Recherche de moyens correctifs

Il nous semble que l'on ne peut ignorer cette voie et que nous devrions en explorer toutes les avenues. Cette recherche de moyens correctifs sous-entend une série préalable de questions que l'on peut ainsi formuler:

— Sommes-nous tous placés devant cette alternative: ou donner par voie législative et ordonnance un ensemble cohérent de conditions de travail au bénéfice de tout salarié non-conventionné ou permettre la négociation sectorielle? Pourquoi la première voie exclurait-elle la deuxième?

— La mise sur pied d'un véritable régime de conditions minimales de travail respectant la dignité du salarié empêcherait-elle ou diminuerait-elle la nécessité d'assouplir l'actuel régime des rapports collectifs? Si on raffermit le cadre de protection des salariés, si on élargit et améliore le seuil des conditions de travail au-dessous duquel on ne peut travailler, aurons-nous fait disparaître le besoin de rendre praticable la négociation collective là où l'expérience de trente (30) ans a démontré qu'elle ne pouvait véritablement se réaliser, en raison des conditions inhérentes à la petite entreprise?

— Les longues grèves précédant la conclusion d'une première convention collective que l'on rencontre fréquemment, ne sont-elles pas parfois des « grèves de reconnaissance syndicale » telles qu'on les connaissait avant 1944? S'il en est ainsi, ne faut-il pas mettre sur pied de nouvelles mesures d'intervention de façon à ne pas rendre

illusoire le droit à la négociation collective tel qu'articulé au Code du travail?

— L'administration rapide, efficace et allégée du juridisme des lois du travail n'est-elle pas une condition essentielle pour améliorer, au-delà de la lettre, les conditions de vie au travail des salariés et conférer à tous, y compris les employeurs, un minimum de sécurité juridique?

CHAPITRE 4

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INTRODUCTION

Au sujet des accidents du travail et des mortalités professionnelles, l'Encyclopédie du Bureau international du travail (BIT) nous donne cet aperçu de la gravité du fléau:

« Les accidents du travail et les maladies professionnelles demeurent la tragédie humaine la plus effroyable de l'industrie moderne et l'une des formes les plus graves qu'y revêt le gaspillage économique. Selon les meilleures estimations dont on dispose actuellement pour le monde entier, le nombre des accidents mortels survenus chaque année sur les lieux de travail est proche de 100 000. Dans certains États hautement industrialisés, les lésions professionnelles entraînent la perte de 4 à 5 fois plus de jours ouvrables que les conflits de travail. Parfois, leur coût est comparable à celui de la défense nationale »[1].

Au Québec: environ 250 personnes meurent annuellement d'accidents de travail

Au Québec, environ deux cent cinquante personnes meurent annuellement d'accidents survenus sur les lieux du travail. Combien de personnes meurent de maladies d'origine industrielle? Combien de travailleurs vivent quotidiennement dans des conditions propices au développement d'une ou de plusieurs maladies du travail? Les informations disponibles ne peuvent nous fournir de réponses suffisamment précises à ce sujet. Cette carence s'étend à bien d'autres questions auxquelles il nous faudrait pouvoir répondre pour tenter de corriger la situation. Ainsi, comment répondre à ces autres questions:

— Quel est le coût des accidents et des maladies du travail qui est assumé par la société québécoise?

— Comment peut-on apprécier l'importance du coût humain assumé par les individus, leurs familles et l'ensemble de la société, par rapport au coût économique?

— Quelles actions peuvent être entreprises dans l'immédiat pour mieux connaître la réalité de la situation vécue sur les lieux du travail?

— Peut-on commencer à agir de façon pertinente avant de connaître toutes les composantes de cette situation?

— Le Québec dispose-t-il des institutions et des compétences nécessaires et suffisantes dans ce domaine? Quelle contribution peut-on attendre des agents socio-économiques préoccupés par la santé et la sécurité au travail, par l'hygiène et la médecine du travail, etc.?

Ce chapitre entend poser le problème de la santé et de la sécurité du travail, articuler les grandes questions que l'on ne peut plus éviter et dégager certaines voies d'action à plus ou moins longue échéance en matière d'hygiène et de médecine du travail.

---

[1] BIT, *Médecine, hygiène, sécurité du travail*, Encyclopédie, volume 1, 1973, préface.

Une situation trop mal connue

Le Québec ne dispose pas actuellement des données nécessaires et suffisantes pour évaluer avec un certain degré de précision les incidences véritables du travail et des conditions d'environnement du travail sur la sécurité et la santé de ceux qui l'exécutent.

Les chiffres ne reflètent pas la situation réelle

Les statistiques de la Commission des accidents du travail (CAT) portent sur les nombres d'accidents et de maladies qui ont d'abord fait l'objet de demande de compensation. Ces données ne témoignent pas de la véritable situation de faits. Ces données doivent être considérées comme des indicateurs que l'on peut mettre en doute avec l'aide d'autres indicateurs plus ou moins valables. Faute de mieux, c'est avec l'aide de ces indicateurs que nous tenterons d'illustrer la situation qui nous préoccupe en terme d'accidents du travail d'abord, de maladies d'origine industrielle en second lieu.

4.1 Les accidents du travail

En 1975, les 2 096 700 travailleurs du secteur privé couverts par la CAT[1] ont subi 264 312 accidents du travail nécessitant une intervention médicale plus ou moins importante: soit un accident pour 7,9 travailleurs, 12,6% de l'ensemble des travailleurs si l'on préfère.

Sur ce nombre d'accidentés officiellement reconnu, 136 914 ont dû s'absenter du travail au moins une journée au delà du jour où s'est produit l'accident: soit un accident avec perte de temps pour 15,3 travailleurs (6,5%).

Les accidents ont coûté la vie à 245 personnes en 1975[2]; soit un travailleur sur 8 500; pour 1974 le chiffre exact des mortalités n'est pas encore établi.

Pour le secteur public et para-public, la CAT ne dispose pas du minimum de renseignements qui nous permettrait de faire des comparaisons avec le secteur privé. Face à de tels résultats, peut-on croire que toutes les mesures légales, technologiques, sociales et humaines qu'offrent les sciences et la technologie ont été mises en oeuvre pour prévenir les accidents du travail?

En 1975: 0,6% des dépenses totales de la commission des accidents du travail ont servi à des activités de prévention des accidents du travail

En fait, les activités de prévention des accidents du travail de la CAT se résument pour 1974 et 1975 à des subventions de $1 192 869 et de $1 647 384 versées à des associations d'employeurs alors que le coût total des dépenses de cette Commission est de $280 528 000 en 1975 dont $176 259 000 en compension.

Sont-ce là des montants suffisants? De plus, les employeurs représentent-ils les seules institutions habilitées à assumer une forme quelconque de prévention des accidents du travail? Doivent-ils agir seuls pour autrui? Ne doit-on pas redéfinir le partage des responsabilités entre les employeurs et leurs représentants, d'une part, entre les travailleurs et leurs représentants, d'autre part?

Ce sont là quelques questions importantes qui doivent être posées et auxquelles il devient urgent d'apporter des réponses précises.

---

[1] Ce chiffre est un estimé fourni par le service de la Statistique de la CAT.

[2] Il s'agit des décès survenus en 1975.

4.2 Les maladies provenant du milieu de travail

Bien qu'on puisse affirmer que les statistiques de la CAT ne rendent pas compte de la situation des faits en matière d'accidents du travail (accidents non déclarés, camouflés, non reconnus, etc.) ces chiffres n'en demeurent pas moins des indications valables dans la mesure où il est relativement difficile, en raison de leurs implications d'éviter de déclarer ces accidents. Lorsqu'il s'agit de maladies provenant du milieu de travail, le phénomène est totalement différent. Les indicateurs dont on dispose en dehors des statistiques officielles portent à croire que ces dernières ne sont même pas un sombre reflet de la réalité.

Par ailleurs, ces indicateurs ne sont pas le fruit d'études épidémiologique couvrant l'ensemble des industries québécoise, ou encore, ils ne s'appliquent qu'indirectement à ces industries. Signalons tout de même quelques-uns de ces indicateurs.

Les décès causés par des maladies d'origine industrielle

En 1974, la CAT a reconnu 17 décès pour maladie industrielle, elle en a reconnu 14 en 1975. Cela signifie que pour un travailleur qui meurt d'une maladie d'origine industrielle, 16 travailleurs meurent dans un accident du travail. Pour vérifier la qualité de cette situation « officielle », rappelons qu'en 1972 le « President's Report or Occupationnal Safety and Health » des États-Unis qualifiait la situation des maladies industrielles dans les termes suivants: « There may be as many as 100,000 deaths per year from occupationnally caused diseases »[1].

Le nombre d'accidents du travail mortels pour ce pays la même année était de 14 100[2]. Cela signifie qu'aux États-Unis, le nombre de mortalités pour maladie du travail est sept fois plus élevé que celui des accidents du travail, alors qu'au Québec il serait 16 fois moins élevé.

La réalité québécoise est-elle à ce point différente de celle des États-Unis? Il va sans dire que ce rapport américain ne basait pas ses affirmations sur les statistiques habituelles des États américains concernant les accidents et les maladies du travail mais bien sur une étude effectuée pour les besoins spécifiques du rapport présidentiel. Bien que toute comparaison soit boiteuse, il y a certes, en cette affaire, matière à réflexion.

La surdité professionnelle

Depuis 1965, le nombre de cas de surdité reconnu a évolué dans l'ordre suivant: 1965: 1, 1968: 15, 1970: 17, 1972: 156, 1973: 207, 1974: 372, 1975: 628, et 1976: 272. Que s'est-il passé? Le problème du bruit industriel s'est-il à ce point aggravé ces dernières décennies? Les spécialistes de la CAT sont-ils devenus plus sensibles depuis quelques années?

Ne s'est-il pas plutôt produit un éveil de la conscience des travailleurs face à ce problème majeur de santé du travail?

Pour une seule entreprise de l'Est de Montréal, 219 travailleurs sur un total moyen de 550 ont obtenu des compensations pour surdité professionnelle, entre 1973 et 1976. Encore faut-il noter que pour être accepté au régime de compensation pour surdité professionnelle, il faut que la maladie en soit déjà à un stade fort avancé.

---

[1] *President's Report on Occupational Safety and Health*, 3, 259-260.

[2] National Safety Council, *Accidents Fact, Preliminary Condensed Edition*, 1974.

Toutes et chacune des personnes qui ont une quelconque responsabilité en regard de la santé au travail sont dans l'obligation de confesser leur ignorance des faits réels

Combien de travailleurs québécois souffrent de surdité professionnelle sans le savoir ou sans demander de compensation? Combien travaillent dans des situations propices au développement d'une surdité: 50 000, 100 000, 200 000 travailleurs? Dans ce domaine comme dans la plupart de ceux qui ont trait aux maladies d'origine industrielle, toutes et chacune des personnes qui ont une quelconque responsabilité en regard de la santé au travail sont dans l'obligation de confesser leur ignorance des faits réels.

Le cas de cette entreprise montréalaise est-il unique? Est-il possible que ces 550 travailleurs présentent véritablement 14,8% de toutes les surdités produites par les industries québécoises? Peut-on ne pas faire l'hypothèse que l'immense majorité de ceux qui souffrent de surdité professionnelle n'apparaissent pas dans les statistiques de la CAT?

L'amiantose

L'étude du groupe de recherche du Mont Sinaï effectuée en 1975 dans les mines d'amiante du Québec montre que 61% des mineurs de plus de vingt ans d'ancienneté présentent des troubles pulmonaires que les chercheurs associent à l'amiantose.

Le Rapport Beaudry pour sa part démontre que loin d'être plus satisfaisante, la situation des travailleurs affectés à la transformation de l'amiante et à son utilisation dans divers secteurs industriels est encore plus alarmante.

1965: 1 cas
1975: 240 cas

Comme pour la surdité professionnelle, les cas reconnus d'amiantose depuis 1965 passent de 1 à 240 en 1975. Ces chiffres ont-ils besoin d'être commentés?

L'ensemble des maladies professionnelles

De 1974 à 1975, les dermites d'origine industrielle sont passées de 318 à 530, les maladies infectieuses de 24 à 72, etc. pour des totaux de 1053 cas en 1974 et de 2627 en 1975.

Mais quelle est la situation réelle? Combien de travailleurs encore actifs, retraités ou devenus assistés sociaux souffrent d'une maladie du travail? Combien sont dans des situations propices à l'aggravation de maladies qu'on ne peut associer uniquement et strictement au travail?

Il répugne à l'esprit le moindrement rigoureux de devoir apprécier l'importance d'un phénomène aussi grave à partir d'indicateurs ou d'indices aussi grossiers. Il répugne davantage à l'esprit le moindrement sensibilisé à la dimension vecue du même phénomène de s'empêcher de le faire sous prétexte qu'on ne peut le faire avec suffisamment de rigueur et de précision.

En somme on pourrait soutenir qu'un demi-million de travailleurs québécois travaillent dans des situations propices au développement d'une ou de plusieurs maladies du travail et personne ne disposerait de l'information nécessaire et suffisante pour l'infirmer. De la même façon, on pourrait se baser sur les statistiques officielles et arguer que les maladies du travail ne représentent vraisemblablement qu'un problème mineur par rapport aux accidents du travail. Les quelques données certaines dont nous disposons témoignent sans doute d'une tragédie humaine suivant l'expression du B.I.T. Notre ignorance des faits véritables double-t-elle cette tragédie? Une société peut-elle tolérer la mise en doute de la validité et de la représentativité des données qu'elle possède en cette matière sans sombrer dans l'inconscience sociale?

On découvrira bien un jour la totalité de l'iceberg

Pour avoir une idée plus précise de l'importance de la situation, comparons ces données avec d'autres questions qui nous sont plus

Plus de journées perdues pour accidents et maladies que pour cause de grève

familières. Ainsi, en ne tenant compte que des journées perdues à la suite d'accidents et de maladies professionnelles, il apparaît que le phénomène représente au total plus de jours-hommes perdus que n'en représentent les grèves.

En 1974, pour le secteur privé seulement, les grèves légales enregistrées par la direction générale de la Conciliation du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec représentent une perte de 1 453 947 jours-hommes, alors que les pertes enregistrées par la CAT en représentent 2 084 816. Pour 1975 les chiffres sont les suivants: grèves, 2 750 895; accidents-maladies, 2 824 933 jours-hommes.

Pertes de vie et d'intégrité physique

Ces chiffres significatifs en eux-mêmes prennent une autre dimension si l'on considère les incapacités permanentes qui résultent des accidents et des maladies du travail. La CAT établit à 5 238 550 jours-hommes l'équivalent en journées de travail perdues à cause des pertes de vie et d'intégrité physique permanente. Cette perte de potentialité de travail représente l'équivalent du travail de 2 620 hommes pendant une année[1].

4.3 Le coût des accidents et des maladies du travail

Au strict plan financier, le mode accepté de calcul des coûts des accidents et des maladies du travail consiste à multiplier par le facteur six le coût effectif de la compensation en tant que telle.

$1 058 154 000

En 1975 pour le Québec, l'application de cette formule donne les résultats suivants: le montant des compensations dans le secteur privé seulement étant de $176 359 000, le coût total assumé par la société québécoise serait six fois plus élevé, soit un total de un milliard cinquante-huit millions cent cinquante-quatre mille dollars ($1 058 154 000).

Le montant couvre approximativement les pertes et les dépenses relatives aux frais médicaux non compris dans le montant de la compensation, l'administration de tous les services affectés à ces questions, les pertes de temps et de salaire des victimes et du personnel des entreprises, les pertes de production le coût de la réadaptation, etc.

Combien en coûterait-il à la société québécoise pour réduire de moitié ou des trois-quarts le nombre d'accidents et de maladies du travail? Cette question d'une extrême importance n'a jamais reçu de réponse.

Peut-être, faudrait-il d'abord la poser?

4.4 Les voies d'action à courte échéance

Dans le contexte actuel, faut-il encore attendre de tout connaître avant de commencer à agir? Est-ce possible d'amorcer des actions pertinentes avant que ne soient dégagés les objectifs à moyenne et à longue échéance?

---

[1] Soulignons qu'il s'agit de la somme des incapacités physiques et des mortalités que l'on transpose en terme de jours-hommes sur la base d'une vie active légale à 60 000 heures: une incapacité de 10% représente une perte de 6 000 heures.

Deux types d'actions peuvent être entrepris

Deux types d'actions peuvent être entrepris qui visent à mieux connaître la situation réelle et qui cherchent à répondre aux besoins les plus ressentis. Les moyens d'action retenus devraient être à la fois pertinents, utiles et universels.

4.4.1 Diffuser l'information disponible

Il apparaît évident que nous ignorons une partie importante de la situation et qu'il faudrait consacrer des énergies considérables pour combler ces lacunes. Mais, cela ne signifie pas que l'information disponible soit elle-même accessible et reçoit la diffusion et l'application qu'elle pourrait recevoir?

À titre d'illustration, nous ne croyons pas que les données des services gouvernementaux soient suffisamment connues par les employeurs, les travailleurs, les professionnels, les universitaires, les media d'information et même par les multiples services gouvernementaux eux-mêmes. Les analyses du laboratoire d'hygiène industrielle, les rapports d'enquêtes des inspecteurs, les statistiques de la CAT, etc. ne pourraient-ils pas être mieux utilisés s'ils faisaient l'objet d'une meilleure diffusion auprès des divers publics intéressés?

Sur les lieux du travail, les risques d'accident, les produits et les facteurs d'environnement dangereux pour la santé sont-ils aussi bien connus par les travailleurs qu'ils ne le sont par les cadres des entreprises? Ne serait-il pas utile aux travailleurs et à leurs représentants d'avoir accès individuellement et collectivement aux prescriptions de sécurité qui accompagnent les machines et outils de production de même que les processus et les produits utilisés dans le travail?

Quel serait l'impact d'une certaine ouverture des lieux de travail aux media d'information? C'est un lieu commun d'affirmer que la pollution de l'air est beaucoup plus grande sur les lieux de travail qu'elle ne l'est à l'extérieur de ces lieux[1]. Pourtant, alors que le public est alerté par le problème de la pollution à l'extérieur, on ignore généralement ce qui se passe à l'intérieur des lieux de travail.

Il ne s'agit pas de prétendre qu'une personne puisse avoir une connaissance complète de tout le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, pris dans leur ensemble, les nombreux spécialistes de différentes disciplines de base pourraient jouer un rôle plus utile si seulement ils étaient en contact plus étroit avec ceux qui vivent ces problèmes. Dans quelle mesure la seule ouverture des lieux du travail à ces spécialistes aurait-elle pour effet de faire circuler l'information disponible et jusque-là inaccessible aux travailleurs, aux contremaîtres et aux cadres des entreprises? Dans quelle mesure également ce contact pourrait-il générer des recherches et un enseignement de plus en plus pertinent dans les universités, les collèges et les instituts de recherche?

Il ne s'agit là que de quelques exemples d'actions qui peuvent être entreprises sans frais considérables et dans une perspective constructive, valorisante et génératrice de développement pertinent à moyenne et à longue échéance.

---

[1] Solow, Robert M., Commoner, Barry Woodcock, Leonard, *Jobs and the Environment — Whose Jobs? Whose Environment?* Institute of Industrial Relations, University of California Berkeley.

L'application des connaissances acquises

Dans au moins un domaine, celui de l'amiante, la presque totalité des études et recherches nécessaires à l'assainissement complet du milieu de travail ont été recensées, analysées et traduites en termes de mesures législatives possibles, technologiques et administratives.

Faut-il attendre de connaître l'ensemble des secteurs d'activité avant de commencer à agir? N'y a-t-il pas dans les recommandations du Rapport Beaudry un ensemble de mesures qui peuvent immédiatement s'appliquer à l'ensemble des problèmes de santé et, de plus, s'étendre aux problèmes de sécurité du travail?

Plus de temps à perdre

Par ailleurs, est-il nécessaire de reprendre pour le Québec l'ensemble des études et recherches sectorielles, toxicologiques, ergonomiques etc. effectuées ailleurs dans le monde? Il y a bien entendu des adaptations à faire. Mais ces adaptations ne peuvent-elles pas être effectuées dans le cadre d'une application concrète, c'est-à-dire au niveau des modes d'assainissement du milieu de travail plutôt que de se faire d'abord sur une base empirique.

La promulgation de normes d'hygiène et de médecine du travail plus sévères, plus proches des possibilités réelles qu'offrent les sciences et la technologie ne serait-elle pas une mesure susceptible de favoriser l'application des connaissances acquises dans la mesure où elle sont applicables à courte échéance?

4.4.2 Les besoins des premiers intéressés

Les accidents et les maladies du travail intéressent d'une façon ou d'une autre pratiquement l'ensemble de la population. Mais ils intéressent de façon toute particulière toutes et chacune des victimes d'accident et de maladie du travail. Le coût humain et social qu'assument ces derniers n'est pas comparable, de par sa nature même, aux coûts économiques et financiers qu'assume le reste de la population.

De ce fait, et parce que les travailleurs ne sont pas sensibilisés ni informés des problèmes de santé et de sécurité du travail autrement qu'à l'occasion d'un accident ou d'un diagnostic de maladie d'origine industrielle, peut-on se tromper en favorisant dès maintenant la sensibilisation, l'information, la formation et l'éducation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail? On peut même se demander si ce n'est pas là un préalable à tout développement concret de l'hygiène et de la médecine du travail dans la perspective d'un assainissement du milieu de travail.

Information des travailleurs

Il serait effectivement difficile de nier que les travailleurs ont un intérêt à la fois objectif et ressenti de voir diminuer les risques d'accidents et de maladies du travail. Cet intérêt et cette motivation commencent à peine à faire l'objet d'une prise de conscience véritable allant à l'encontre du vieux préjugé voulant que le danger soit nécessairement inhérent au travail.

Des travailleurs conscients, informés et formés dans le domaine qui nous occupe représentent à courte, à moyenne et à longue échéance l'élément le plus dynamique, voire le principal générateur du développement continu et graduel de l'hygiène et de la médecine du travail? Quoi qu'il en soit, on ne peut ignorer que c'est le bien-être, la sécurité, la santé et la vie de ces derniers dont il est question maintenant et dont il sera question tant et aussi longtemps que n'auront pas été actualisés

les objectifs valables de santé, de sécurité et de bien-être sur les lieux du travail.

4.5 Les institutions concernées par la santé et la sécurité du travail

Le domaine de l'hygiène et de la médecine du travail intéresse, directement ou indirectement, l'action des employeurs, des syndicats, des universités, des professionnels, des media d'information et de l'État.

Le rôle qu'y joue chacune de ces institutions peut et doit avoir une influence sur le rôle que jouent chacune et l'ensemble des autres institutions. La totalité de ces rôles complémentaires doit avoir pour objectif de diminuer les incidences morbides du travail et des conditions de travail sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs.

Il est important et utile de s'interroger sur les rôles actuels et potentiels de ces diverses institutions de façon à faire ressortir l'importance aussi bien que les limites de leur action dans le but de mieux comprendre comment ces divers rôles sont essentiels et complémentaires.

4.5.1 Les employeurs

De par la réglementation légale actuelle, les employeurs sont les principaux responsables de la santé et de la sécurité du travail. Par conséquent, il appartient à ces derniers de se conformer aux lois, normes et règlements de santé et de sécurité du travail.

Est-ce dire que ces derniers se soumettront nécessairement à ces prescriptions légales? Vont-ils investir les sommes nécessaires et suffisantes à l'assainissement du milieu du travail? La réglementation légale leur laisse-t-elle suffisamment de jeux pour éviter d'attaquer les problèmes de santé à leur source et éviter également d'intrégrer la sécurité au travail?

Dans les faits, l'action des employeurs n'est-elle pas plutôt largement déterminée par:

i) l'intervention gouvernementale effective ou menaçante pour la « liberté d'entreprise »;

ii) les pressions syndicales et les risques de conflits syndicaux réels ou potentiels;

iii) l'image publique des entreprises qui risque d'être ternie par des rapports et des reportages défavorables?

Les responsabilités des employeurs

Par exemple, beaucoup d'entreprises semblent se préoccuper plus des risques d'accidents qui sont en eux-mêmes spectaculaires que des risques de maladies du travail qui se développent de façon lente et progressive. Cette préoccupation se modifie au fur et à mesure que les media d'information, les gouvernements, les professionnels de la santé et les milieux syndicaux font écho à la gravité réelle des problèmes de la santé du travail.

Il faudrait aussi savoir si les employeurs ont à leur disposition les moyens technologiques et les ressources spécialisées qu'exigerait la solution d'une bonne partie des problèmes d'hygiène et de médecine du travail. Les coûts de l'assainissement du milieu de travail peuvent difficilement être absorbés par la petite et la moyenne entreprise, par certaines industries plus mal en point que d'autres.

4.5.2 Les milieux syndicaux

Du point de vue historique, la naissance même du syndicalisme est relié de près à des luttes pour l'obtention de meilleures conditions de santé et de sécurité au travail.

Du point de vue juridique, le Code du travail précise le champ de négociation à celui des conditions de travail débordant le cadre de la réglementation minimum. Il n'y a donc pas d'obstacle de ce point de vue. De plus, le règlement 3787 concernant l'hygiène du travail dans les établissements industriels et commerciaux oblige la création de comités conjoints patronaux-syndicaux pour veiller à l'application du dit règlement.

Dans les faits cependant, il arrive trop souvent encore que les syndicats acceptent de monnayer la santé de leurs membres en négociant des bonis, des primes de danger ou tout simplement, en abandonnant au profit d'augmentation de salaire, des revendications reliées à la santé et à la sécurité.

Des agents de promotion

De par leur rôle de représentants des travailleurs, il appartient aux milieux syndicaux de promouvoir la santé et la sécurité au travail, de contribuer à informer leurs membres de l'existence et de la gravité des problèmes d'hygiène du travail auxquels ils sont confrontés aussi bien que de l'existence de moyens appropriés en vue de corriger ces mêmes problèmes.

Il appartient également aux milieux syndicaux de revendiquer auprès des employeurs, des gouvernements, des milieux professionnels et universitaires la mise en oeuvre de politiques visant l'assainissement du milieu de travail dans la mesure où la science, la technologie et la gestion humaine le permettent et le rendent possible à plus ou moins longue échéance.

Disposent-ils des moyens nécessaires et suffisants pour remplir adéquatement les rôles que leur confère la réglementation? Enfin, les syndicats sont-ils en mesure d'articuler adéquatement leurs revendications auprès des employeurs (expertises techniques par exemple), auprès des gouvernements (nouvelles normes, rôle des DSC[1] et des CLSC[2] en matière de prévention, etc.), auprès des universités et collèges d'enseignement (formation des professionnels et de techniciens, orientation des recherches selon des besoins concrets, etc.)?

4.5.3 Les universités et les professions

Le domaine de l'hygiène du travail intéresse également les professionnels de plusieurs disciplines scientifiques ainsi que les maisons d'enseignement et de recherche.

Identifier les problèmes d'hygiène du travail, évaluer leur étendue et leur gravité, rechercher les moyens d'application des mécanismes de contrôle ou d'élimination des risques d'accidents et de maladies font appel à autant de secteurs de la connaissance allant des sciences humaines, aux sciences physiques, sociales et technologiques.

Des carences énormes

Cependant, combien d'universitaires et de professionnels travaillent directement en milieux industriels? Dans quelle mesure ces derniers

---

[1] Département de santé communautaire.

[2] Centres locaux de services communautaires.

sont-ils appelés à solutionner des problèmes concrets d'application de la connaissance acquise? Dans quelle mesure cette connaissance est-elle appliquée?

Il ne nous semble pas exagéré de dire que sur les lieux du travail tout se passe comme si le bagage formidable de connaissances acquises en matière d'hygiène et de médecine du travail n'existait pas. N'est-ce pas là résumer à la fois les possibilités et les limites de l'action des professionnels et des universitaires? D'une part, le besoin d'application de la connaissance est grand et fortement ressenti; d'autre part, très peu de professionnels et de techniciens sont formés dans une ou l'autre des matières relatives à l'hygiène et à la médecine du travail. De plus, la formation des médecins, des ingénieurs, des physiciens, des architectes, des physiologues, des psychologues, etc. effleure à peine les questions de santé et de sécurité du travail.

Laissées à elles-mêmes, les institutions universitaires et professionnelles ne sauront pas franchir le gouffre qui les sépare du vécu quotidien des chantiers, des mines et des usines

Il importe de se demander si un effort, même considérable, pour développer la connaissance et la formation de spécialistes aurait une incidence significative sur la réalité des problèmes si, d'une part, la législation ne fait pas obligation aux employeurs d'appliquer la connaissance et la technologie acquises et si d'autre part, les travailleurs ne sont pas informés de l'existence des risques qu'ils assument aussi bien que de l'existence de moyens actuels et potentiels d'éliminer ces risques.

Nous croyons que laissées à elles-mêmes, les institutions universitaires et professionnelles ne sauront pas franchir le gouffre énorme qui les sépare généralement du vécu quotidien des chantiers, des mines et des usines. Aussi, le décloisonnement des facultés, des disciplines et des travaux universitaires ne peut se réaliser spontanément pour répondre à ce besoin nouvellement exprimé d'assainissement du milieu de travail.

Il n'apparaît pas du tout évident que ces institutions soient capables elles-mêmes, par le biais de spécialistes isolés et disséminés dans autant de départements, de facultés, d'écoles et de corporations, d'exercer une influence significative en matière de santé et de sécurité du travail. Ces matières exigent non seulement des équipes mais une pensée pluri-disciplinaire et des actions pluri-institutionnelles.

Les médecins

La Corporation professionnelle des médecins du Québec ne reconnaît qu'un seul médecin du travail

La profession médicale est sans doute la plus directement touchée par les questions de santé au travail. Or, la Corporation professionnelle des médecins du Québec ne reconnaît qu'un seul médecin du travail. Doit-on s'en scandaliser ou se demander simplement s'il ne s'agit pas là d'un phénomène normal? La médecine actuelle est à ce point orientée vers le curatif, c'est-à-dire vers la maladie, que la question de savoir si la santé, et en particulier la santé au travail est du ressort de la médecine? Pourtant les causes des maladies du travail sont entièrement liées à la biologie et à la physiologie.

4.5.4 Les média d'information

Nous avons abondamment souligné l'importance de l'information en ce domaine. Aussi, croyons-nous au rôle que doivent assumer les media d'information. Dans l'ensemble, les travailleurs et même les membres de la partie syndicale des comités de sécurité des entreprises ne connaissent pas leurs droits ni l'existence des services gouvernementaux et encore moins l'existence de centres de recherche universitaires ou privés.

À titre d'illustration, nous avons déjà signalé l'importance de ces institutions en regard de la prise de conscience des problèmes de pollution de l'air, des eaux, etc. En disposant eux-mêmes des sources d'information plus nombreuses, plus pertinentes et plus qualifiées, les media d'information pourraient être en meilleure position pour exercer une influence significative sur l'assainissement du milieu de travail si ces nouvelles sources d'information devenaient disponibles et accessibles.

4.5.5 L'État

Par sa double fonction législative et administrative, l'État apparaît être le principal initiateur de tout développement relativement considérable de l'hygiène et de la médecine du travail. Aussi, nous considérons ce rôle distinctement sous ces deux chefs:

a) *L'État législateur*
En tant que législateur, l'État détermine les objectifs à atteindre, la nature et le degré de responsabilité que devront assumer les autres institutions, en plus de créer de nouvelles institutions chargées de contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs

On doit considérer les dimensions politique, sociale et économique de ces objectifs. S'agit-il de se donner des normes minimales comparables aux normes du salaires minimum? S'agit-il plutôt de se donner des normes optimales correspondant aux limites de la connaissance et de la technologie? Veut-on se donner des normes et des règlements qui préviendraient la frustration de revendications légitimes génératrices de conflits sociaux? Veut-on favoriser des investissements massifs à courte, à moyenne ou à longue échéance dans l'intégration de la sécurité au travail et l'élimination des dangers à leurs sources? Ce ne sont là que quelques questions sous-jacentes pour préciser la nature de l'intervention de l'État.

Un choix difficile

Le choix social et économique apparaît avec évidence dans l'alternative suivante:

— ou on décide d'orienter systématiquement l'utilisation des ressources allouées vers l'assainissement du milieu du travail en imposant des normes de salubrité et de sécurité qui garantissent une protection maximum aux individus les plus susceptibles de présenter des réactions de morbidité, ce qui implique que les investissements sont canalisés vers l'intégration de la sécurité au travail et l'élimination des dangers à la source;

— ou on se donne des normes moins exigeantes et l'on accepte de devoir investir à la fois dans l'assainissement du milieu du travail et dans la surveillance de la morbidité, dans la recherche des moyens curatifs, dans la compensation aux victimes, dans l'assistance sociale, dans les pertes de production dues à des conflits sociaux, dans l'organisation des soins médicaux sophistiqués, etc.

Dans le premier cas l'investissement est assumé par le biais des entreprises et il s'attaque directement aux causes de la morbidité, dans le second, il est assumé à la fois par les entreprises et par la société, et il s'attaque à la fois à la morbidité en soi et à ses causes.

Quelle option résulterait d'études actuarielles qui ne feraient aucune distinction entre les coûts assumés directement par les entreprises dans l'assainissement maximum du milieu du travail et les coûts sociaux

qui seraient le résultat d'un assainissement moins rigoureux de ce même milieu? Comment réagiraient les diverses institutions face à l'une ou l'autre de ces options? Nous ne disposons vraisemblablement pas des données nécessaires et suffisantes pour répondre à toutes ces interrogations.

L'application de cette notion fondamentale soulève autant de questions également fondamentales. D'une part, les employeurs affirment leur entière responsabilité de procurer un milieu de travail sain et sécuritaire en arguant qu'ils assument les frais de la compensation aux victimes et de la transformation du milieu du travail. Par ailleurs, nous croyons que la santé et la sécurité au travail devraient se placer au-dessus de toutes considérations comptables.

La santé et la sécurité au travail devraient se placer au-dessus de toutes considérations comptables

Dans les faits, n'y a-t-il de responsabilité que pour les accidents et les maladies? En corollaire, qui est responsable de la santé et de la sécurité avant que ne surviennent les accidents et les maladies? Il est difficile de soutenir maintenant que les employeurs seuls soient responsables de la santé et de la sécurité d'autrui alors qu'ils peuvent vraisemblablement être placés dans des situations de conflit d'intérêt évident.

Certes on ne peut trancher ces questions sans procéder d'abord à des analyses en profondeur de toutes les implications qu'elles peuvent contenir. Il est tout aussi évident qu'on ne peut les rejeter du revers de la main sans leur accorder l'importance qu'elles méritent.

Les nouvelles institutions

Dans l'état actuel de notre régime de santé et de sécurité au travail, aucune institution n'est chargée de recenser les informations accessibles, d'analyser et de diffuser les connaissances acquises, de coordonner l'action des ministères et de leur création, de superviser les travaux de recherche universitaires, de canaliser les énergies disponibles, en d'autres mots, personne ni aucun organisme n'a la responsabilité et les moyens de faire fonctionner cet ensemble complexe en vertu d'objectifs précis.

C'est justement l'absence d'un tel organisme qui a rendu nécessaire la création du Comité Beaudry. Doit-on dans l'avenir procéder à autant de comités d'étude spécialisés qu'il y a de secteurs industriels et de problèmes majeurs de salubrité et de sécurité du travail? Devrait-on instituer une régie de la santé au travail? On pourrait alors soutenir qu'une institution de cette importance risquerait de devenir gigantesque et bureaucratique.

Quelles sont les conditions à respecter pour éviter ce type de problème? L'improvisation n'a certes pas sa place dans un domaine aussi vaste et complexe.

b) *L'État administrateur*

Le rôle administratif de l'État couvre principalement un système d'inspection du travail, un laboratoire d'hygiène du travail, les départements de santé communautaire, la Commission des accidents du travail et les comités conjoints de santé et de sécurité du travail. Qu'il s'agisse du ministère des Richesses naturelles ou de celui du Travail et de la Main-d'oeuvre, l'inspection pose la même ambiguïté et les mêmes interrogations:

Le système d'inspection du travail

— celles du rôle véritable de l'inspectorat;

— celles du nombre nécessaire d'inspecteurs pour exercer un contrôle constant des conditions dangereuses de travail dans l'ensemble des lieux de travail;

Impliquer les travailleurs

— celles de savoir si l'on doit confier à des fonctionnaires extérieurs au milieu du travail le soin de surveiller et de faire appliquer les normes et les règlements de salubrité et de sécurité du travail ou si l'on doit confier une part plus ou moins importante de cette responsabilité à ceux-là même qui vivent quotidiennement en ce milieu.

L'hygiène et la médecine du travail

— celles relatives aux laboratoires d'hygiène du travail du ministère de l'Environnement et des D S C: les hygiénistes et les médecins du travail doivent-ils être des surveillants impuissants d'un environnement incontrôlé et d'une santé dégradante ou sont-ils appelés à n'intervenir que là où il aura été impossible d'assainir le milieu et de garantir de véritables conditions de santé du travail?

La Commission des accidents du travail

Au sujet de la Commission des accidents du travail, déjà trop d'études ont remis cet organisme en question pour que nous en fassions l'étude ici. Le fait est que la compensation en tant que telle n'a pratiquement pas d'incidence sur la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Nous croyons que la compensation constitue un piètre alibi pour cacher les carences de la prévention. Ce n'est en fait qu'en considérant l'ensemble des structures actuelles et à venir qu'on pourrait définir les rôles et fonctions d'un organisme de compensation. Nous n'en sommes pas là.

Les comités de santé et de sécurité du travail

Les comités de santé et de sécurité du travail formés en vertu d'un règlement concernant les établissements industriels et commerciaux ont pour fonction de surveiller l'application du règlement qui les a créés et de tout autre règlement de l'entreprise en matière de santé et de sécurité du travail.

Le seul pouvoir dont disposent ces comités est celui de se réunir deux fois par mois et d'effectuer des visites des lieux du travail.

Sans pouvoirs coercitifs, sans information, sans formation, sans protection véritable, sans disponibilité de temps, etc., ces comités ne peuvent que difficilement jouer un rôle efficace.

Par contre, ils sont en excellente position pour pouvoir exercer une influence significative sur l'application des normes et règlements de sécurité à la condition de posséder la responsabilité, les pouvoirs et les moyens nécessaires et suffisants pour le faire.

Cette question est l'une des plus fondamentales qu'on puisse se poser à l'heure actuelle.

Une chose est certaine, dans le contexte présent, cette institution n'est prise au sérieux ni par les travailleurs, ni par les employeurs, ni même, dans la majorité des cas, par les membres qui la composent.

4.6 Conclusion

En guise de conclusion, tentons collectivement et individuellement de répondre à cette dernière question: quelle est l'ampleur du changement social qu'il faut apporter pour que se réalise le « rêve » d'un travail respectueux de la santé et de la sécurité de ceux qui l'exécutent?

CHAPITRE 5

PROBLÈMES HUMAINS RELIÉS AU TRAVAIL

PROBLÈMES HUMAINS RELIÉS AU TRAVAIL

« Le travail est l'amour rendu visible. Et si vous ne pouvez travailler avec amour mais seulement avec dégoût, il vaut mieux abandonner votre travail et vous asseoir à la porte du temple et recevoir l'aumône de ceux qui oeuvrent dans la joie. »

Kahlil Gibran

Depuis quelques années, l'attention est surtout attirée par les aspects spectaculaires des relations de travail tels les grèves, les lock-out, le piquetage, les injonctions et les autres manifestations du genre. Évidemment, ces événements et leurs conséquences expliquent et justifient amplement l'intérêt que l'on porte à la relation adverse et conflictuelle entre les agents sociaux. Négliger la compréhension de ces phénomènes ou la recherche de leurs solutions serait adopter une attitude qui pourrait devenir dangereuse. Mais malheureusement, l'étude des relations du travail s'arrête trop souvent à ces phénomènes. On oublie trop facilement les problèmes humains qui naissent du travail.

On oublie trop facilement les problèmes humains qui naissent du travail

Évidemment, parler des problèmes humains reliés au travail dans une société qui s'intéresse à peine aux maladies et accidents industriels, c'est peut-être faire oeuvre de précurseur. c'est peut-être agir en pionnier, au Québec, que de s'interroger sur l'aliénation au travail.

Pourtant, refuser cette discussion c'est dénier la réalité. Car certains indices laissent apparaître un malaise sérieux: les baisses de productivité, les taux d'absentéisme, le roulement de la main-d'oeuvre, le sabotage ou même la contestation des syndicats par les membres. Des opinions telles « les jeunes ne veulent plus travailler » sont couramment émises. Peut-être ces jeunes ont-ils suivi la pensée de Gibran en remplaçant le temple par le ministère des Affaires sociales ou les bureaux d'assurance-chômage? On pourrait de même ajouter un grand nombre d'autres problèmes qui sont liés ou qui découlent de ce phénomène de l'aliénation au travail ou des autres phénomènes connexes. On pourrait ainsi parler de l'alcoolisme, de dépression nerveuse, de l'apathie ou des tensions familiales pour n'en nommer que quelques-uns.

Tant au plan individuel, social qu'économique, ces coûts sont loin d'être négligeables.

Aussi, s'attaquer aux manifestations des conflits du travail sans aborder les problèmes humains, c'est oublier une partie de la question. C'est, dans une certaine mesure, s'attaquer aux symptômes plutôt qu'à la source.

5.1 Signification du travail

Il a toujours été difficile de définir le concept du travail. Selon les époques, les cultures ou les religions, ce mot a pris différents sens. Mais en dépit de cette ambiguïté, un certain consensus s'établit sur la significa-

tion du travail. Le travail a d'abord une signification économique. Grâce à son travail, un individu peut se procurer certains biens matériels susceptibles de satisfaire quelques-uns de ses besoins. Mais le travail a aussi une signification sociale. Le type de travail exercé définit en grande partie le mode de vie d'une personne par rapport à la société dans son ensemble. Le statut, les amis, le lieu de résidence sont, par exemple, autant d'éléments reliés à l'occupation. Même pris plus étroitement, le lieu même du travail a toujours été un endroit de rencontres sociales.

Signification économique et sociale du travail

Enfin, le travail contribue à la réalisation, à l'épanouissement de la personne et à l'estime de soi. Car, par son travail, un individu acquiert un sentiment de maîtrise de lui-même et de son environnement. De même, il acquiert le sentiment d'avoir quelque chose à offrir à la société. Travailler, c'est obtenir l'évidence d'être utile à autrui. Ainsi, par son travail, l'individu façonne en grande partie sa personnalité. Il en arrive même à s'identifier à son emploi ou à l'organisation qui l'embauche.

5.2 Le phénomène de l'aliénation

Évidemment, l'individu ne se développera dans son travail que s'il en a l'occasion. Le sentiment de maîtrise de soi et de l'environnement ne viendra que si le travail présente un défi. De même, le sentiment d'utilité prendra difficilement racine sur une ligne d'assemblage. En fait, peu d'emplois offrent aujourd'hui un défi à l'employé. Ceci, non pas tant parce que les emplois ont changé mais plutôt parce que les connaissances, habiletés et attentes des employés ont augmenté! En contrepartie, les emplois n'ont pas été suffisamment modifiés pour répondre aux aspirations des salariés.

La difficile adaptation de l'homme à la machine

L'organisation du travail, tant dans le secteur public que privé, subit encore grandement l'influence du taylorisme.

La division et la simplification des tâches sous étroite surveillance, l'asservissement de l'homme à la machine, la croyance que la productivité peut augmenter d'une façon directement proportionnelle aux changements technologiques sont encore monnaie courante. Une telle conception du « management » ne se retrouve pas seulement sur les lignes d'assemblage mais également, dans les entreprises de service et les bureaucraties gouvernementales. La taille même des entreprises accroît cette tendance à la simplification et à la standardisation des tâches. Elle favorise le développement de moyens de contrôle ayant pour but et conséquence de réduire la liberté, l'autonomie et l'indépendance des salariés.

Mais parallèlement à ce phénomène, s'enracine de plus en plus profondément une conception de l'éducation mettant l'emphase sur le développement personnel des individus. Cette conception se retrouve tant au foyer qu'à l'école. Et pourtant, ce sont ces mêmes étudiants qui tôt ou tard seront soumis à des contraintes bureaucratiques. Il va sans dire que la frustration et l'aliénation peuvent facilement prendre place.

Quatre variantes de l'aliénation au travail

Les sociologues contemporains voient au moins quatre variantes de l'aliénation au travail. La première variante est l'impuissance de l'individu face à l'organisation. Cette impuissance se manifeste par rapport à la propriété de l'entreprise, aux politiques et décisions administratives, aux conditions du travail et à l'organisation même de la tâche: par exemple, le surtemps obligatoire ou le type de rémunération.

Impuissance de l'individu face à l'organisation

Le sentiment d'impuissance naît lorsque le travailleur se sent considéré comme un objet que l'on contrôle et que l'on manipule. Ce contrôle peut être exercé aussi bien par la technologie que par l'homme.

Absence de signification du travail

La deuxième variante est l'absence de signification du travail. La division des tâches et l'établissement des règles bureaucratiques ont très souvent rendu le travailleur semblable à un outil ou à une pièce d'un ensemble mécanique agencé en fonction de résultats à produire. Le travailleur ne voit plus le lien entre son travail et le produit fini.

Il peut même, comme il arrive souvent, ne pas saisir la valeur, l'utilité ou l'importance de ses efforts par rapport à l'entreprise à l'intérieur de laquelle il passe une importante partie de sa vie.

Absence d'intégration de l'individu à la communauté du travail

La troisième variante de l'aliénation est l'absence d'intégration de l'individu à la communauté du travail. Ce sentiment d'isolement existe lorsque l'individu attribue une valeur faible aux buts et valeurs qui sont centraux dans une société ou organisation donnée.

Dépersonnalisation

Enfin, la quatrième forme d'aliénation est la dépersonnalisation, c'est-à-dire la perte de contact du travailleur avec ce qu'il considère être sa nature profonde. Elle se manifeste par un détachement dépersonnalisé du travailleur vis-à-vis sa tâche à accomplir au lieu d'une participation ou d'une attention suivie. Ce détachement est l'indice d'un manque d'intérêt face à l'ouvrage.

Les conséquences de l'aliénation

Coûts économiques

On ne peut s'attendre de la part d'un individu frustré et aliéné par son travail, à un rendement très élevé. On ne peut compter sur la loyauté et le dévouement d'un travailleur dont la seule source de satisfaction au travail est la paie de jeudi. Évidemment, une réponse spontanée à cette situation est d'augmenter les mesures de contrôle. C'est d'ailleurs ce qui est souvent décidé. Mais une telle réponse n'est qu'un palliatif temporaire. Loin de réduire le phénomène de l'aliénation, elle ne peut, à long terme, que l'augmenter.

On ne pourra de même espérer réduire le phénomène du « dropping out », chez les jeunes et moins jeunes, en offrant des emplois ne répondant plus à leurs aspirations. Certes, il est toujours possible d'adopter la politique de l'autruche et d'accepter le statu quo. Mais cela ne réduira en rien les taux d'absentéisme, les coûts de rotation de la main-d'oeuvre et les baisses de productivité.

Coûts sociaux

L'aliénation au travail débouche souvent sur une apathie généralisée. Inversement, des études montrent qu'une participation organisationnelle accrue s'accompagne généralement d'une participation plus poussée à la vie communautaire. Cette participation renforce par le fait même la démocratisation de la vie sociale.

Il va sans dire que l'aliénation a aussi des répercussions familiales. Il est peu probable que celui qui, au travail, se sent identifié comme un objet, puisse avoir une perception différente de lui-même en dehors de ce milieu. Abruti à l'ouvrage, cet individu aura tendance à continuer son rôle passif après les heures du travail ou encore, des réactions compensatoires très vives.

Coûts pour l'individu

On pourrait dresser une longue liste de conséquences néfastes reliées à l'aliénation au travail. Certaines de ces conséquences seraient cependant difficiles à quantifier. Ainsi, comment quantifier les coûts reliés

à l'abrutissement? Mais l'absence de mesures ne réduit pas pour autant l'ampleur du phénomène.

Plus concrètement, on a pu démontrer que la satisfaction au travail était le facteur prévisionnel le plus fiable de longévité. Inversement, la non-satisfaction au travail accroît la probabilité d'arrêts cardiaques. On a pu également établir une corrélation entre certains problèmes psychologiques telles l'anxiété, la tension ou la psychosomatie et l'absence de satisfaction au travail. Il découle de ces phénomènes que, pour plusieurs individus, l'alcool ou la drogue peuvent devenir des voies échappatoires.

5.3 La main-d'oeuvre féminine

On ne peut, dans une discussion des problèmes humains reliés au travail, passer sous silence la participation de plus en plus active des femmes au travail rémunéré.

Les femmes: plus de 35% de la main-d'oeuvre totale

Selon le Conseil économique du Canada, l'augmentation de l'emploi féminin a été de 89% de 1961 à 1974, alors que l'augmentation de l'emploi masculin n'a été que de 36% durant la même période. La proportion de femmes dans la population active totale est aussi passée à plus du tiers. Dans la catégorie d'âge de 25 à 44 ans, le taux d'activité des femmes est passé à 47%. Il est de 63% dans le groupe 20 à 24 ans.

Par ailleurs, près du tiers des femmes sur le marché du travail occupent un emploi à temps partiel.

En jetant un regard sur le futur, on peut facilement émettre l'hypothèse que la main-d'oeuvre féminine jouera un rôle de plus en plus important dans notre économie. L'évolution sociale et culturelle, et la perception du rôle de la femme dans la société entraînera une participation plus grande de la main-d'oeuvre féminine. Cette évolution sera appuyée par certaines données démographiques, à savoir qu'à cause de la baisse de natalité et de la fin de l'entrée sur le marché du travail des bébés d'après guerre, le nombre de travailleurs cessera d'augmenter et la main-d'oeuvre vieillira. Selon certaines études, ces projections se réaliseront dans un avenir très rapproché, soit à partir de 1980. Ces éléments accroîtront la demande de la main-d'oeuvre féminime. Cette demande sera d'autant plus forte que les nouveaux emplois seront beaucoup plus dans les entreprises de services et, d'une façon générale, dans le secteur tertiaire; or historiquement, le secteur tertiaire a été le plus réservé aux femmes.

Il va sans dire que la participation accrue des femmes devra être appuyée par des politiques empêchant toute forme de discrimination. Déjà certaines étapes préliminaires ont été franchies en ce domaine mais, il reste encore beaucoup à faire. Mentionnons par exemple les congés de maternité, l'adaptation des emplois et des heures de travail aux contraintes personnelles de la femme.

5.4. Les personnes âgées

Après avoir discuté de problèmes reliés au travail, il est opportun aussi d'examiner certains problèmes reliés au manque de travail. En rapport avec le sujet, on pourrait discuter de toutes les conséquences du chômage et des différentes formes de sous-emploi pour divers groupes de la société. Nous limiterons nos commentaires au groupe particulier des personnes âgées.

Être vieux: une décadence

Notre société est essentiellement orientée vers la jeunesse. Contrairement à plusieurs autres sociétés où on valorise l'âge comme signe de sagesse, dans notre culture, le vieillissement signigie à toutes fins utiles décadence et mise au rancart. Comme le soulignait le rapport "Work in America":

"Industrial society, J.H. Plumb writes: unlike the commercial, craft, and agrarian societies which it replaces, does not need the past. Its intellectual and emotional orientation is towards change rather than conservation, towards exploitation and consumption. The new methods, new processes, new forms of living of scientific and industrial society have no sanction in the past and no roots in it. This emphasis on novelty, concomitant with the rapid pace at which change has been introduced, as Alvin Toffler notes in *Future Shock*, has led to a "throw-away" culture. The aged are one of our "throw-aways"[1].

Ainsi, de nos jours, la discussion sur les personnes âgées consiste presqu'essentiellement à savoir si on doit les « placer » dans des maisons de retraités ou de convalescence ou si on doit leur offrir des soins à domicile.

L'âge de la retraite mérite d'être réexaminé

Une personne âgée qui perd son emploi a énormément de difficulté à se replacer. Et encore faut-il admettre qu'âgée prend un sens très relatif. Déjà à cinquante ans, sinon avant, une personne licenciée rencontre plusieurs obstacles à se retrouver du travail. Pourtant, selon nos normes sociales, cette personne a encore devant elle quinze ans de vie active au service de la communauté. D'ailleurs, le chiffre de soixante-cinq ans, comme âge de retraite, est de plus en plus discutable. Lorsque la majorité des emplois exigeaient endurance et force physique, la retraite pouvait être désirée sinon nécessaire. Mais aujourd'hui, alors que peu d'emplois présentent ces exigences, l'âge de la retraite mérite d'être réexaminé.

Atteindre l'âge de la retraite signifie pour plusieurs l'obtention d'un certificat d'inutilité.

D'ailleurs, il n'est pas rare de voir apparaître, après la mise à la retraite, des comportements dépressifs ou tout autre trouble physique et psychologique. Ce sentiment d'inutilité s'accompagne également très souvent de problèmes financiers. Ce sentiment de dévalorisation ajouté à celui de l'insécurité matérielle font de la mise à la retraite pratiquement une condamnation pour plusieurs.

Mise à la retraite obligatoire: deux grandes conséquences

Sur le plan social et économique, cette mise à la retraite a des conséquences qui, dans un futur rapproché, ne pourront que s'aggraver si des mesures efficaces ne sont pas prises. Premièrement, la mise à la retraite prive les entreprises et l'économie tout entière des services d'une partie de plus en plus importante de la population (près de 10% de la population est au dessus de 65 ans). Deuxièmement, compte tenu de la distribution d'âge de la population, le nombre de retraités va s'accroître plus rapidement que la population active. Par conséquent, le fardeau fiscal des travailleurs va s'appesantir. La société aura donc des choix à faire. Des programmes de préparation à la retraite peuvent par exemple être établis. Mais peut-être vaudra-t-il mieux simplement revoir la conception d'âge forcé de la retraite et modifier les tâches en

---

[1] *Work in America*, Report of a Special Task force ot the Secretary of Health, Education and Welfare, Cambridge, Mas., MIT Press, 1973.

conséquence. En cela, nous ne ferons que suivre l'exemple de plusieurs autres pays.

5.5 Conclusion

Continuerons-nous à promouvoir des régimes de retraite en négligeant le fait que la retraite signifie la mise au rancart?

Continuerons-nous à élaborer des programmes d'assurance-santé en oubliant l'importance de la satisfaction au travail sur la santé physique et psychologique des travailleurs? Continuerons-nous à mettre l'emphase sur l'éducation en négligeant d'offrir des emplois répondant aux aspirations des diplômés? Voilà quelques-unes des questions sur lesquelles il faut réfléchir.

Le problème n'est d'ailleurs pas particulier au Québec. Plusieurs gouvernements, entreprises, syndicats et universités se penchent présentement sur ces questions. Il y a déjà cinq ans, par exemple, que les États-Unis ont adopté une loi visant à faciliter la recherche sur l'aliénation au travail et à fournir une aide technique aux compagnies et syndicats désireux d'apporter des solutions à ces problèmes. L'OTAN et l'OCDE ont aussi mis sur pied divers comités ou conférences sur le sujet. Lors de son dernier discours du trône, le gouvernement canadien a annoncé la création d'un organisme destiné à améliorer la qualité de vie au travail. Cet organisme est en train de prendre forme.

La nécessité de trouver des réponses: le défi est de taille

Mais le défi reste de taille. Il n'y a pas encore de solutions faciles à la portée de tous. Chaque entreprise a des contraintes et des besoins particuliers. De même chaque travailleur a des besoins propres. Tout changement doit tenir compte des parties. L'histoire nous montre que l'organisation et le développement industriel ont été essentiellement basés sur le taylorisme. En fonction de cette école, l'homme a été adapté à la machine. Par la suite, l'école des relations humaines (Mayo, Herzberg...) est venue quelque peu soulager le travailleur. Mais en aucun temps, cette école n'a remis en question l'organisation technique du travail. Les solutions de l'une et l'autre des écoles se montrent aujourd'hui non satisfaisantes car dans les deux cas, on a essayé de modifier l'une des variables sans modifier l'autre.

Que nous réserve maintenant l'avenir?

Il appartient aux parties d'en décider. Certaines expériences ayant pour but d'améliorer la qualité de vie au travail sont aujourd'hui tentées. Est-ce que la réponse aux problèmes se trouvera dans la réorganisation des tâches dans le but de créer des groupes autonomes de travail?

Est-ce que la participation, l'autogestion ou la formule coopérative pourront réduire les problèmes humains reliés au travail? Est-ce que les horaires flexibles pourront solutionner quelques-uns des problèmes? Dans quelle mesure tout changement sera appuyé par une politique de main-d'oeuvre? Est-ce que l'accès au syndicalisme facilitera ou permettra de tels changements? Est-ce que les gestionnaires attendront que la situation se détériore? Quelle sera la réponse syndicale? Est-ce que le gouvernement sera un catalyseur d'énergie? A nous tous de tenter d'y répondre.